

Seniorpolitikk

Et studium av senioravdelingen i Oslo fengsel

Hanne-Cecilie Bjørka

Cand. polit (Ordning 1992)

Mai 2005

Universitetet i Oslo
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Sammendrag

Oppgaven er først og fremst en analyse av senioravdelingen i Oslo fengsel. Det er flere indikatorer på at det å jobbe som fengselsbetjent er et forholdsvis tøft yrke og mange betjenter slutter før pensjonsalder. Samtidig har Oslo fengsel hatt et bemanningsproblem, både når det gjelder arbeidskraft generelt og spesielt faglærte betjenter. Ved å opprette en egen avdeling for eldre betjenter (45+) håpet Oslo fengsel de ville løse begge problemene. Hvis de eldre betjente fikk være med å forme en avdeling de både klarte og ville jobbe på til oppnådd pensjonsalder fikk Oslo fengsel beholde faglært arbeidskraft. Rammene for avdelingen er forholdsvis lik en basisavdeling. Den store forskjellen ligger i at de innsatte er håndplukket og at avdelingen opererer med nulltoleranse. Det vil si at innsatte som enten ruser seg eller opptrer utagerende mister plassen sin. På den måten sørger man for at det er mindre stress og lavere konfliktnivå for de eldre betjentene på senioravdelingen enn på andre avdelinger.

Med utgangspunkt i dette fokuserer jeg på senioravdelingen som en helt konkret avdeling i Oslo fengsel som består av et fysisk lokale, betjenter og innsatte. Samtidig er den et seniorpolitisk tiltak, en del av kriminalomsorgen og Oslo fengsel. På bakgrunn av dette utarbeidet jeg følgende problemstilling; *på hvilken måte er senioravdelingen et vellykket tiltak sett i lys av utfordringer seniorpolitiske tiltak generelt, kriminalomsorgen, Oslo fengsel, eldre betjenter og aktuelle innsatte står ovenfor?* For å kunne svare på dette spørsmålet måtte jeg gå en lang vei og svare på flere delspørsmål først. I tillegg til første del hvor problemstillingen blir presentert og metoden drøftet består oppgaven av fire deler. Jeg vil nå kort skissere hva disse delene inneholder og veien frem til analysen av senioravdelingen.

I del to presenterer jeg først seniorpolitikk som begrep, hva det innebærer i praksis og hvorfor vi har det. Så drøfter jeg fordeler og ulemper ved å skille ut personalpolitikk rettet mot eldre arbeidstakere og om det finnes en oppskrift på god seniorpolitikk. I del tre diskuterer jeg problemstillinger knyttet til kriminalomsorgen og de enkelte anstaltene. Her trekker jeg spesielt frem progresjonssoning og forholdet mellom kontroll og rehabilitering. Disse problemstillingene gir klare utslag både i betjentenes og de innsattes roller som også blir presentert i denne delen. Del fire inneholder en presentasjon av senioravdelingen, betjentene som jobber der og de innsatte som soner der. Del fem utgjør selve analysen hvor

alle trådene flettes sammen. Her blir senioravdelingen drøftet i lys av de ulike involverte aktørene, indikatorer på god seniorpolitikk og en allmenn forståelse av samspill.

På mange måter ønsker jeg å oppnå to typer kunnskap om senioravdelingen. Først og fremst vil jeg tilegne meg den hverdagsforståelsen de ulike aktørene har av senioravdelingen. Det er de som er årsaken til og intensjonen bak opprettelsen av avdelingen. Det hjelper lite at forskeren konkluderer med at avdelingen fungerer hvis ikke dem den skal bistå synes den er til hjelp. Samtidig er det viktig at man som forsker stiller kritiske spørsmål og bryter med denne hverdagsforståelsen slik at man kan trekke funnene opp på et høyere nivå. Fisken vet ikke selv at den trenger vann for å svømme.

På bakgrunn av problemstillingene og den typen kunnskap jeg ønsker å oppnå har jeg valgt en kvalitativ metodisk forankring. Det er hovedsakelig to årsaker til dette. For det første egner en kvalitativ tilnærming seg beste til å studere et fenomen i dybden. For det andre gir den rom for et mer fleksibelt forskningsopplegg enn det en kvantitativ tilnærming ville gjort, noe som har vært av stor betydning for meg. Når det gjelder de konkrete metodene jeg har benyttet meg av er det først og fremst dokumenter, observasjon og intervjuer.

Forord

Jeg vil spesielt takke Oslo fengsel og alle på senioravdelingen. Uten den velviljen jeg møtte hos dere hadde denne oppgaven aldri vært mulig. Å observere på senioravdelingen var en koselig og interessant tid jeg aldri vil glemme. Jeg vil også takke veilederne min, Yngve Hammerlin og Svein Hovde. Takk for inspirasjon og støtte gjennom et langt prosjekt og en hektisk innsjutt mot innlevering.

Hanne-Cecilie Bjørka

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	2
FORORD	4
INNHALDSFORTEGNELSE	5
DEL 1 PROBLEMSTILLING OG METODE	9
1 INNLEDNING	9
1.1 Problemstilling	10
1.2 Organisering av oppgaven.....	11
2 METODE	13
2.1 Kvantitative og kvalitative forskningsmetoder	13
2.2 Ulike metoder for å samle informasjon	14
2.2.1 Dokumenter	14
2.2.2 Intervju.....	15
2.2.3 Observasjon.....	17
2.2.3.1 Hva skal observeres?	18
2.2.3.2 Hvordan skal man observere og registrere?	18
2.2.3.3 Hvilken rolle skal man ha som observatør?	20
2.2.3.4 Hva avgjør hvilke valg man tar?	21
2.3 Pålitelighet	21
Oppsummering	23
DEL 2 SENIORPOLITIKK	24
3 LITT OM SENIORPOLITIKK	25
3.1 Begrepet seniorpolitikk	25
3.2 Hvorfor seniorpolitikk?	25
3.2.1 Rettferdighets- og interesseargumentet.....	26
3.2.2 Ressurs- og potensialargumentet	27
3.3 Hva er seniorpolitikk?	28
3.3.1 Fra avvikling til utvikling	29
3.3.2 Tiltak på individ- og organisasjonsnivå	30
4 FORDELER OG ULEMPER MED SENIORPOLITIKK	32
5 INDIKATORER PÅ GOD SENIORPOLITIKK	36
5.1 Bevisstgjøring og holdninger.....	37
5.2 Livsfaseperspektivet	38

5.3	Integrering.....	39
5.4	Støtte i ledelsen og hos tilsatte	40
5.5	Fokus på ressurser istedenfor problem.....	40
5.6	Kompetanse og læring	41
	Oppsummering.....	42
DEL 3	PROBLEM-STILLINGER KNYTTET TIL KRIMINAL-OMSORGEN OG DENS AKTØRER	44
6	KRIMINALOMSORGEN OG OSLO FENGSEL	45
6.1	Straffens formål og legitimering	45
6.2	Hovedutfordringer i straffegjennomføringen.....	46
6.3	Utfordringer for Oslo fengsel	47
7	BETJENTENES ROLLE.....	49
7.1	Tidsmessig fangebehandling	49
7.2	Mellom barken og veden.....	50
7.3	Betjentenes doble mandat	51
8	DE INNSATTES SITUASJON OG ROLLE	53
8.1	Hvem er de innsatte?	53
8.2	Fangenes tapsliste.....	54
8.3	De innsattes rolle	56
	Oppsummering.....	57
DEL 4	PRESENTASJON AV SENIORAVDELINGEN	58
9	SENIORAVDELINGENS BAKGRUNN OG INNHOLD	59
9.1	Bakgrunnen for senioravdelingen	59
9.2	Prosessen fram mot opprettelsen av senioravdelingen	60
9.3	Selve avdelingen.....	61
9.4	Sett i forhold til andre typer avdelinger.....	63
10	BETJENTENE.....	66
10.1	Utvelgelse, arbeidsbetingelser og arbeidsoppgaver	66
10.2	Betjentenes bakgrunn og erfaringer.....	68
10.2.1	Hvorfor og hvordan ble de betjenter?	68
10.2.2	Erfaringer fra ulike fengsler og avdelinger.....	69
10.2.3	Erfaringer med personalpolitikken i Oslo fengsel	71
10.2.4	Egen utvikling som fengselsbetjent	72
11	DE INNSATTE.....	75
11.1	Utvelgelse og betingelser.....	75
11.2	Hvem er de innsatte på senioravdelingen?	76

11.3	Hva er av betydning når man soner?	78
11.3.1	Innsatte	78
11.3.2	Betjentene.....	79
11.3.3	Rammene rundt	80
	Oppsummering	82
DEL 5	ANALYSE/DRØFTING.....	83
12	I LYS AV AKTØRENE	84
12.1	Betjentene.....	84
12.1.1	Prosessen og forventningene	84
12.1.2	Hva synes de om avdelingen?	86
12.1.2.1	Aktiviteter og lufting	86
12.1.2.2	Disponibel	86
12.1.2.3	Frihet	87
12.1.2.4	Betjentene som team.....	87
12.1.2.5	De innsatte som team.....	88
12.1.2.6	Betjentene og innsatte som team.....	88
12.1.2.7	Ledelsen	89
12.1.2.8	Personalpolitisk eller fengselsfaglig tiltak?	90
12.2	De innsatte.....	91
12.2.1	Hvorfor søkte de seg til avdelingen?	91
12.2.2	Hva synes de om senioravdelingen?	93
12.2.2.1	Relasjonene.....	93
12.2.2.2	Tilbudene på avdelingen	94
12.2.2.3	Medbestemmelse	95
12.3	Oslo fengsel.....	96
12.3.1	Oslo fengsels faglige satsning	97
12.3.2	Oslo fengsels personalpolitisk satsning	101
13	I LYS AV INDIKATORER PÅ GOD SENIORPOLITIKK.....	105
13.1	Utgangspunktet for senioravdelingen	105
13.2	Avvikling eller utvikling?	107
13.2.1	Fokus på ressurs og ikke problem	107
13.2.2	Kompetanse og læring.....	109
13.2.3	Livsfaseperspektivet	111
13.3	Integrering.....	112
13.3.1	Hente andre inn til avdelingen.	112
13.3.2	Send seniorene ut.....	113

14	I LYS AV ALLMENNE FORSTÅELSER AV SAMHANDLING	114
14.1	Fokus på det relasjonelle	114
14.1.1	Innsatte og tilsatte	115
14.1.2	Tilsatte seg imellom	116
14.2	Strukturert eller ustrukturert?	119
15	AVSLUTNING	121
1)	LITTERATURLISTE	124

DEL 1

PROBLEMSTILLING OG METODE

1 Innledning

Det er senioravdelingen som er objektet¹ i oppgaven, men hvilke aspekter er det jeg fokuserer på? Man kan ha på seg mange ulike briller når man skal studere et objekt. Hvilken innfallsvinkel man bruker vil ha store konsekvenser for hvilke svar man kommer frem til. Denne oppgaven er først og fremst et studium av en helt konkret avdeling bestående av et fysisk lokale og et gitt antall personer. Samtidig inngår det som studeres i en større sammenheng og er et eksempel på noe vi kan beskrive med generelle kategorier. Den er et seniorpolitisk tiltak, en del av kriminalomsorgen, et sosialt system, en gruppe, osv. Det er bare den sosiologiske kreativiteten som begrenser hvor mange perspektiver man kan benytte i analysen av et studieobjekt. I denne oppgaven vil jeg både studere senioravdelingen som noe særegent og selvstendig, men også som en del av en større helhet. Det er først ved hjelp av denne dialektiske tilnærmingen, vekslingen mellom det særegne og det generelle, at man kan bringe forståelsen av det særegne og det generelle et skritt videre. Jeg vil se på senioravdelingen som et selvstendig system, et seniorpolitisk tiltak og en del av Oslo fengsels organisatoriske og faglige mål.

For det andre kan man oppnå ulike typer kunnskap om et objekt. I følge Bourdieu (1990) kan man oppnå to typer. Den mest tilgjengelige er hverdagsforståelsen. Det er den kunnskapen hver og en av oss har om et fenomen og som vi forholder oss til i dagliglivet.

¹ Når jeg bruker begrepet objekt er det kun ment som en nøytral beskrivelse av det som forskes på og har ikke noe å gjøre med en objektivistisk kunnskapsforståelse.

Hovedintensjonen med denne oppgaven er å avdekke og redegjøre for hverdagsforståelsen av senioravdelingen. Hva er det helt konkret som skjer på avdelingen og hvordan blir den oppfattet av de betjentene og innsatte som utgjør den? Avdelingen er tross alt et tiltak som skal gjøre arbeidsdagen til de eldre betjentene så tilrettelagt og attraktiv at de både er i stand til og har et ønske om å jobbe frem til pensjonsalder. Det hjelper lite at en sosiolog synes avdelingen fungerer hvis ikke målgruppen for tiltaket er av samme oppfatning. Samtidig må forskningsprosessen gjøre forskeren i stand til å se forbi hverdagsforståelsen for å avdekke mer allmenne relasjoner og samhandlingsstrukturer.

1.1 Problemstilling

Helt fra første stund ble senioravdelingen presentert som et vellykket tiltak både av ledelsen i Oslo fengsel, betjentene og de innsatte på avdelingen. Det inntrykket som ble formidlet var så entydig at det var rimelig å ha det som utgangstese; senioravdelingen vurderes som et velfungerende tiltak. Dette fanget min sosiologiske nysgjerrighet og inspirerte meg til å formulere følgende hovedspørsmål; *på hvilken måte og hvorfor framstår senioravdelingen som et vellykket tiltak?* Å spørre på hvilken måte dreier seg om å spesifisere nærmere argumenter eller kriterier for å betrakte noe som vellykket. Det vil avdekke hva som konkret gjøres på avdelingen og fører til at den blir vurdert som vellykket. Å spørre om hvorfor handler om å forstå bakgrunnen for at noe oppfattes som velfungerende. Hva er det ved innholdet eller omstendighetene rundt det som gjøres på senioravdelingen som fører til at aktørene er så fornøyde? Hovedproblemstillingen har vært retningsgivende for alt arbeidet med oppgaven, men spørsmålet er så generelt at det trenger nærmere spesifiseringer. Det første som må tas stilling til er hvem som skal bedømme hva ved senioravdelingen som gjør det til et vellykket tiltak. Å ta stilling til dette er å spesifisere hvilke perspektiv som anlegges. De involverte aktørene er en viktig kilde. På hvilken måte fremstår senioravdelingen som et vellykket tiltak sett i lys av betjentene på avdelingen, de innsatte og Oslo fengsel med sine personalpolitiske og faglige målsettinger? En annen innfallsvinkel er å vurdere senioravdelingen som et seniorpolitisk tiltak. Kan senioravdelingen betraktes som et vellykket tiltak i lys av indikatorer på god seniorpolitikk? Et tredje perspektiv er å drøfte det som gjør at senioravdelingen skiller seg ut i lys av allmenne samhandlingsmønstrene. Ønsket er å utvikle en mer allmenn forståelse som kan være med å belyse hvilke egenskaper tiltakene på avdelingen har og hvorfor de vurderes positivt. Å drøfte senioravdelingen i lys av disse tre perspektivene utgjør analysen

(del fem). Men for å kunne gjøre dette var jeg avhengig av å svare på noen delproblemstillinger først.

For å kunne vurdere senioravdelingen i lys av god seniorpolitikk var jeg avhengig av en viss innsikt i utvikling av seniorpolitikk (del to). Hvilke fordeler og/eller ulemper er knyttet til det å bruke begrepet seniorpolitikk om personalpolitikk rettet mot eldre arbeidstakere? Finnes det retningslinjer for hvordan gode seniorpolitiske tiltak bør utformes? For å kunne vurdere senioravdelingen i lys av, Oslo fengsel, betjenter og innsatte på avdelingen trengte jeg en forståelse av deres utfordringer² i det daglige virke (del tre). Dette førte til tre nye delspørsmål. Hvilke utfordringer står kriminalomsorgen og de enkelte anstaltene ovenfor? Hvilke utfordringer er knyttet til betjentrollen? Hvilke utfordringer er knyttet til det å være innsatt? Først når disse spørsmålene var besvart og jeg hadde innhentet tilstrekkelig data fra senioravdelingen kunne jeg ta fatt på hovedspørsmålet mitt igjen.

1.2 Organisering av oppgaven

For å hjelpe leseren til å se helheten vil jeg skissere strukturen i oppgaven. Hvilke tema blir tatt opp og i hvilke rekkefølge? Resten av del en vil starte med en presentasjon av problemstillingene. Så følger en redegjørelse for metodevalg og metodebruk.

I del to belyses bakgrunnen for utviklingen av en seniorpolitikk og hva det mer konkret innebærer. Så vil jeg drøfte fordeler og/eller ulemper knyttet til det å bruke begrepet seniorpolitikk om personalpolitikk rettet mot eldre arbeidstakere før jeg presenterer seks indikatorer på god seniorpolitikk.

I del tre drøftes problemstillinger i forbindelse med kriminalomsorgen og dens aktører. Hvilke utfordringer står kriminalomsorgen, Oslo fengsel, betjentene og innsatte ovenfor?

I del fire presenteres senioravdelingen. Presentasjonen vil inneholde bakgrunnen for opprettelsen, hvordan den er organisert, hvordan den skiller seg fra andre avdelinger, hvem som jobber der og soner der.

² Med utfordringer tenker jeg på de problemene som knytter seg til en bestemt arbeidsoppgave (straffegjennomføring) eller rolle (betjent/innsatt).

Selve analysen av senioravdelingen utgjør del fem. Der blir hovedspørsmålet drøftet i lys av aktørene, indikatorer på god seniorpolitikk og allmenne forståelser av samhandling. I avslutningen vil jeg oppsummere funnene mine og antyde hvor vidt dette studiet kan gi oss kunnskap av mer generell karakter som andre kan dra nytte av?

2 Metode

I sosiologien har man ikke en universell metode som kan brukes i alle studier. Hvilken metode en forsker benytter i sitt spesifikke forskningsprosjekt er noe han eller hun må ta stilling til. Problemstillingen gir den mest presise beskrivelsen av hva som skal studeres og må derfor være styrende for hvilke metodiske tilnærminger man benytter seg av, ikke omvendt (Grønmo i Holter og Kalleberg 1996:75). Hvis problemstillingen er formet som et spørsmål må man først finne ut av hva det spørres om før man kan finne ut hvordan man skal samle inn informasjon for å besvare spørsmålet. Et teoretisk hovedskille innenfor sosiologisk metode er kvantitative og kvalitative metoder.

2.1 *Kvantitative og kvalitative forskningsmetoder*

De kvantitative forskningsmetodene knyttes gjerne til den positivistiske vitenskapstradisjonen. Dette er en retning August Comte betraktes som opphavsmannen til. Han ville skape en metodologi som kunne gjelde for alle vitenskaper og som forbilde brukte han fysikken og dens metoder. Positivismen begrunnet kvantitative tilnærminger drevet av ambisjonen om å måle, tallfeste og forklare forhold forstått som årsakssammenhenger. Som en motpol til dette utviklet man innenfor humaniora og samfunnsvitenskapen kvalitative tilnærminger inspirert av blant annet hermeneutikk og fenomenologi (Davidson og Patel 1991:23-28).

Jensen (1991:12) definerer kvantitative metoder i samfunnsforskningen som en fellesbetegnelse for de metoder som har som mål å beskrive utbredelsen av et fenomen mens de kvalitative metodene sikter på å beskrive et fenomen og dets egenskaper så grundig som mulig. I følge Grønmo (i Holter og Kalleberg 1996:73) refererer skillet ikke først og fremst til metoden som benyttes, men egenskapen ved de dataene som samles inn og analyseres. Dette illustrerer han med følgende sitat; "If you can't count, it doesn't count" og "If you can count it, that aren't it". Som typiske datatyper for en kvantitativ tilnærming nevner han strukturert observasjon, strukturert utspørring og kvantitativ innholdsanalyse, mens han for kvalitativ nevner deltakende observasjon, uformell intervjuing og kvalitativ innholdsanalyse. På bakgrunn av dette vil jeg si hvilken retning som ligger til grunn for denne avhandlingen og begrunne valget.

Jeg har valgt en kvalitativ tilnærming som teoretiske og metodiske hovedforankring. Når man skal studere et lite antall objekter eller forholdsvis små grupper og systemer er det

som oftest mest fruktbart å prøve å oppnå en forståelse av ulike mekanismer, sammenhenger og handlingsvalg, ikke generaliserbare årsaksammenhenger. Senioravdelingen er et sosialt system bestående av forholdsvis få personer. Samtidig er det ikke forsket på avdelingen tidligere. Det fører til at jeg på forhånd vet lite om hva jeg vil finne. Objektet og problemstillingene krever en åpen tilnærming med vekt på oppdagelse og kartlegging. Metoden må være fleksibel og kunne implementere ny kunnskap underveis. Kvantitative metoder har som mål å avdekke utbredelsen av allerede kjente fenomen mens de kvalitative vil beskrive fenomenet og dets egenskaper så grundig som mulig. Det er de kvalitative metodene som egner seg best til å studere senioravdelingen på en grundig og fleksibel måte. De gir meg som forsker muligheten til å være aktiv i datainnsamlingen. Da har jeg anledning til å justere opplegget underveis.

2.2 Ulike metoder for å samle informasjon

Det er spesielt to ting man må ta hensyn til når man skal velge metode. For det første må den egne seg til å innhente den typen informasjonen man trenger for å besvare problemstillingen. For det andre må undersøkelsesopplegget være slik at den informasjonen vi innhenter er mest mulig pålitelig. Min presentasjon er delt inn i tre hovedkategorier, dokumenter, intervju og observasjon. Først vil jeg si litt generelt om hver hovedkategori før jeg gjør rede for hvilken type jeg har benyttet meg av, hvorfor og hvordan.

2.2.1 Dokumenter

Alle forskningsprosjekt må i en viss grad benytte seg av foreliggende dokumenter. Når en forsker skal ta for seg et tema er han eller hun pliktig til å sette seg inn i tidligere forskning rundt tema. Tradisjonelt har begrepet dokument blitt brukt om informasjon som er nedskrevet. På grunn av ny teknologi er definisjonen blitt noe utvidet. I følge Davidson og Patel (1991:54-55) kan det innebære alt fra statistikk, avhandlinger, litteratur og nyhetsrelaterte dokumenter til bilde- og lyddokumenter.

Man kan ha mange ulike tilnæringsmåter til disse datakildene. Rent intuitivt kan man tenke at man bør benytte seg av en kvantitativ tilnærming hvis objektet er statistikk eller register. Ofte gjør man det, men det er ingen nødvendighet. Skal man for eksempel skal basere seg på levekårsundersøkelser vil forskeren gjerne bruke tallene til å finne endringer innenfor samme kategori eller sammenhenger mellom ulike kategorier. Men man

kan også bruke en kvalitativ tilnærming. Forskeren kan se nærmere på hvilke indikatorer som blir brukt i ulike levekårsundersøkelser. Er det noe som har variert over tid? Blir det vektlagt ulike aspekter i ulike land? Er livskvalitet det samme i USA som i Norge? For å besvare disse spørsmålene må man studere innhold, ikke antall. Det samme gjelder for alle de andre kildene. Det er forskeren og problemstillingen som bestemmer om man skal ha en kvalitativ eller kvantitativ tilnærming, ikke kilden.

Jeg har hovedsakelig benyttet meg av interne dokumenter, offisielle avhandlinger, litteratur og nyhetsrelaterte dokumenter med en kvalitativ tilnærming. Dette har jeg brukt for å sette meg inn i de temaene oppgaven omfatter. Første del av oppgaven, som omhandler seniorpolitikk og kriminalomsorgen med aktører, bygger hovedsakelig på overnevnte kilder. Oslo fengsel var åpen og jeg fikk fri tilgang til interne dokumenter både om senioravdelingen og Oslo fengsels faglige og personalpolitiske retningslinjer. I hoveddelen er det senioravdelingen og menneskene som er tilknyttet avdelingen som er forskningsobjektene, ikke dokumenter. Resterende bruk av dokumenter i min oppgave er henvising til tidligere funn, teorier og begreper for å underbygge og klargjøre egne funn. Hensikten med dette prosjektet har ikke vært å gjennomføre systematiske litteratur- eller dokumentstudier, men analysen av ulike typer dokumenter var forholdsvis sentral rolle i den innledende og den avsluttende fasen.

2.2.2 Intervju

Intervju er en velbrukt metode for innsamling informasjon i samfunnsforskning både innenfor kvantitativ og kvalitativ retning. Selv om begge retningene benytter seg av denne metoden bruker de helt forskjellige typer intervju. Man kan kategorisere ulike intervjuer ut fra to skalaer, grad av strukturering og standardisering (Davidson og Patel 1991 60-62). Hvor høy strukturering et intervju har avhenger av hvor fritt intervjupersonen kan besvare spørsmålene. Standardiseringen avhenger av hvor fri intervjueren er til å formulere spørsmålene og bestemme rekkefølgen i intervjusituasjonen. Et spørreskjema man får tilsendt i posten hvor man kun kan krysse av svaralternativer er eksempel på et intervju med både høy strukturering og standardisering. Den motsatte varianten, lav grad av både strukturering og standardisering, er det ustrukturerte dybdeintervjuet. Her utvikles intervjuet eller samtalen underveis.

Hva slags intervju som velges avhenger av problemstillingen. Et spørreskjema forutsetter ikke så mye ressurser per intervju og kan derfor sendes ut til mange. Den høye struktureringen gjør svarene fra de ulike intervjupersonene lett å sammenligne og gjøre

utregninger med. Derfor er dette en fin måte å intervju på hvis problemstillingen dreier seg om utbredelse av egenskaper, holdninger, konsum, vaner eller lignende. Fordi hele intervjuet er låst får man bare svar på det forskeren har prediket som viktig før intervjuet blir sendt ut. Hvis intensjonen med undersøkelsen er å få mye og detaljert informasjon bør intervjuet ha en mer åpen form. Da har man anledningen til å justere intervjuene underveis. Disse to intervjutypene er som nevnt ytterpunkter. Det finnes mange ulike grader imellom som prøver å kompensere for de ulempene som er knyttet til intervjuformen. Samtidig er det viktig å passe på at man ikke mister de ulike intervjuformenenes spesifikke fortrinn.

På hvilken måte forstås senioravdelingen som et vellykket tiltak sett i lys av betjentene og de innsatte på avdelingen? Det var på bakgrunn av denne problemstillingen jeg fant det hensiktsmessig å benytte meg av en åpen og samtalepreget intervjuform. Bakgrunnen for å foreta intervjuene var å få et innblikk i hvordan betjentene og de innsatte selv opplever avdelingen. Intensjonen var å avdekke egenopplevelse, mekanismer og nye aspekter ved senioravdelingen. Derfor var det viktig at de skulle få anledningen til å gi uttrykk for det de anser som sentralt. I tillegg ville jeg etablere et sammenligningsgrunnlag mellom de ulike intervjuene. For å oppnå dette lot jeg samtalene ta utgangspunkt i en intervjuguide med temainndeling. Da følte jeg både en viss struktur og trygghet samtidig som jeg kunne være åpen og fleksibel. Det er et forholdsvis lite univers oppgaven sier noe om. Avhandlingen har heller ikke som intensjon å trekke konklusjoner som er direkte generaliserbare utover senioravdelingen. Derfor er utbredelse og mulighet for generalisering av liten betydning.

I samfunnsforskning vil man ofte si noe om grupperinger som er så store at man ikke kan intervju eller observere alle. Den gruppen man vil si noe om kaller man universet. Hva som er universet er ikke alltid selvfølgelig og må derfor defineres. I mitt tilfelle var det enkelt, betjentene og de innsatte på senioravdelingen. Når man har definert universet må man i mange tilfeller foreta et utvalg. Det vil si man må plukke ut dem man skal intervju. Hvis man skal bruke kvantitativ metode har man flere nøyaktig beskrevet utvalgsmetoder som gjør det mulig å si noe om hele universet på bakgrunn av informasjon fra utvalget. Det vil si at forskningsresultatene er generaliserbare (Hellevik 1991:82-87). Denne typen generalisering er ikke aktuell for kvalitative undersøkelser. Her er det type problemstilling og metode som ofte vil være avgjørende for utvalgsteknikker og i hvilken grad og på hvilken måte man kan generalisere resultatene. Fordi universet i min undersøkelse er såpass lite ble denne prosessen litt annerledes. I løpet av den tiden jeg har vært på avdelingen har jeg sammenlagt kanskje møtt 12 eldre betjenter og 40 forskjellige

innsatte. På det tidspunktet jeg sendte ut brev med forespørsel om intervju var det 10 betjenter og 20 innsatte ved avdelingen. Det ble for mye å intervju alle 30. Likevel bestemte jeg meg for å sende ut forespørsel til alle på avdelingen, både betjentene og de innsatte. Jeg hadde bestemt meg for å intervju alle betjentene som sa ja, men begrense antallet hvis det var mange av de innsatte som sa ja. Hvordan utvelgelsen skulle skje var ikke bestemt. Senere viste det seg at det ikke var behov for det. De fleste betjentene stilte seg positive, men en ville ikke og tre fikk jeg ikke intervjuet av praktiske årsaker. Dermed endte jeg med å intervju seks av ti betjenter. Det var fire av tjue innsatte som stilte seg til disposisjon for intervjuing. Utvalget er basert på informantenes selvseleksjon og utgjør en tredjedel av hele populasjonen. Jeg har intervjuet 3/5 av alle betjentene, men det var tilfeldig hvem som ikke ble intervjuet bortsett fra den ene som sa nei. Derfor ser jeg ikke på dette utvalget som spesielt problematisk. Hos de innsatte derimot var oppslutningen betraktelig lavere og utvalget skjevt. Det kom ikke overraskende på meg hvem som sa ja til å la seg intervju. Dette ville by på store systematiske ujevnheter i resultatene hvis jeg ikke i tillegg hadde observert. Observasjonen gjorde meg klar over skjevheten og ga meg muligheten til å veie opp ved hjelp av uformelle samtaler med innsatte fra den ”gruppen” som ikke ble representert i dybdeintervjuene. Helt representativt ble det likevel ikke. Det er et vanlig problem at de som er glad i å prate blir med og de som ikke er så utadvendte trekker seg tilbake. De aller mest innadvendte var derfor også vanskelig å få med på mer uformelle samtaler.

Når det gjelder den praktiske gjennomføringen av intervjuene måtte den være fleksibel, spesielt i forhold til betjentene. De har en hektisk hverdag som i stor grad blir styrt av rutiner og utenforliggende omstendigheter de ikke har kontroll over. Mange faste gjøremål skal utføres i løpet av dagen. Samtidig er det plutselig en som skal snakke med advokaten, en som skal løslates, en ny som skal innskrives eller det er brannøvelse. Til tross for dette hadde jeg som mål å foreta intervjuene et sted som ga ro, muligheten til å snakke uforstyrret og konfidensielt. Det samme gjaldt for de innsatte. Det var viktigst at vi var et sted de følte seg trygge og rolige så de kunne snakke om personlige opplevelser og tanker. På grunn av kravet om anonymitet og mulige negative assosiasjoner til bruk av båndopptaker gjorde jeg ikke opptak av intervjuene, men notater.

2.2.3 Observasjon

Å observere betyr å iaktta eller undersøke det rundt oss. I dagliglivet observerer vi hele tiden, både når vi går på søndagstur i skogen og når vi benytter oss av gradestokken

for å se hvor mange grader det er ute. Observasjon i forbindelse med forskning kan også variere mye. Det er først og fremst tre forhold som styrer valg av tilnærmingsperspektiv. Hva skal observeres, hvordan skal vi observere og registrere og hvilken rolle skal vi ha som observatører? Et annet inntresant aspekt er hva det er som bestemmer hvilke valg som blir tatt.

2.2.3.1 Hva skal observeres?

Den største fordelen med observasjon er at man kan studere personens atferd og samhandling i deres naturlige omgivelser. Man får førstehånds kunnskap om det som skjer der og da. Hvis man spør folk i ettertid om ting som har hendt er det ikke alltid de husker riktig. I andre tilfeller kan det man skal studere kreve en viss innsikt eller avstand for å kunne forstå. Da kan man ikke spørre dem det gjelder, men må som forsker selv observere. Ulempen er at det er veldig tidkrevende. Samtidig er det vanskelig å vite om det man ser er vanlig eller tilfeldig. En måte å redusere denne usikkerheten er å observere mye og/eller på forhånd innhente så mye informasjon som mulig gjennom andre kilder. Det krever ressurser. Det kan også være praktisk vanskelig eller umulig å observere visse ting, som for eksempel seksualatferd og familiebråk (Davidson og Patel 1991:74).

Jeg har observert senioravdelingen. Over en periode på 1 ½ år har jeg tilbrakt utallige timer på avdelingen. De første ni månedene var jeg der gjennomsnittlig 1-2 ganger i uken, senere var det litt mer sporadisk. Det har gitt meg mulighet til å observere de enkelte individene og samhandlingen dem imellom. Observasjonen har gitt meg tilgang til førstehånds kunnskap, som jeg selv har kunnet tolke i ettertid. Når man intervjuer får man informantens tanker og tolkninger av det som har skjedd. Er en selv i feltet og observerer ser man med egne øyne hva som skjer. Så kan man ut fra det selv tolke hva som har skjedd og hvorfor. Fordi jeg har observert mye og supplert med intervjuer er det stor sannsynlighet for at tilfeldighetene er luket ut. Informantens egne tolkninger er det man kaller hverdagsforståelsen. Hvis man skal bryte med denne forståelsen og prøve å finne mer allmenne mekanismer vil det være en stor fordel med direkte observasjon.

2.2.3.2 Hvordan skal man observere og registrere?

Observasjon som skal brukes i vitenskap må være planlagt, strukturert og systematisert. Til tross for dette er det vanlig å skille mellom strukturert og ustrukturert observasjon. Som regel er det ikke et spørsmål om enten eller, men et gradsspørsmål. Hvis man vet eksakt hva man skal observere før man begynner kan man benytte seg av

strukturert observasjon. Forskeren utarbeider et observasjonsskjema slik at det bare er å plote inn data når man er i feltet. Fordelen med denne typen observasjon er at resultatene i liten grad vil være avhengig av observatøren, de er enkle å telle, måle, analysere og sammenligne. Ulempen er at forskningsopplegget blir lite fleksibelt. Ustrukturert observasjon betyr ikke at man ikke har forberedt seg før man begynner eller at det ikke er noe struktur på registreringen. Forskeren bør ha tenkt ut så mange fruktbare aspekter som mulig før han eller hun begynner å observere. På den måten har forskeren en ide om hva som kan være av interesse. Samtidig må en ha øynene åpne for at det kan dukke opp nye aspekter som er like fruktbare. Det samme gjelder for registreringen. Man bør på forhånd ha en viss formening om hva som skal registrere, men det er positivt å få med så mye som mulig. Fordelen med å observere og registrere på denne måten er den fleksibiliteten det gir. Har man snevret inn problemstillingen og synsfeltet før man begynner å observere er det vanskeligere å oppdage noe nytt. Denne måten å observere på er også mer fleksibel i forhold til praktiske løsninger. I mange tilfeller blir selve observasjonssituasjonen en ganske annen enn den man hadde forestilt seg. Ulempen er at man kan bli sittende med et svært og uoversiktlig datamateriale som det kan være vanskelig å benytte seg av. Det er en fare at man prøver å få med seg alt og derfor ender opp med ikke å ha fått med seg noen ting.

Jeg valgte en åpen og fleksibel observasjonsform med lav grad av strukturering. Det skyldes at jeg hadde forholdsvis generell kunnskap om tema og viste lite om avdelingen før prosjektet. Da var det mest fruktbart å tilnærme seg objektet med et åpent sinn. På den måten kunne jeg bestemme meg for hva som var av størst interesse etter å ha oppnådd en viss innsikt. De dagene det var passende å prate med betjentene eller de innsatte gjorde jeg det. På mer hektiske dager nøyde jeg meg med å sitte og se på. Det var viktig for meg å ikke invadere hverdag deres, men tilpasse meg. Både samtalene og den rene observasjonen var først veldig generell for senere å bli mer spesifikk. Etter å ha oppnådd en helhetsforståelse konsentrerte jeg meg om enkelte aspekter. På den måten ble fokus og tilnærmingsmåte justert på bakgrunn av tidligere observasjoner. Sett i ettertid var denne fleksibiliteten avgjørende for å oppnå den kunnskapen jeg nå sitter inne med. Samtidig ville den ikke vært mulig hvis jeg ikke hadde gjort det forarbeidet jeg gjorde. På mange måter er det et mer omfattende forarbeid bak en ustrukturert tilnærming. Da må man forberede seg på alle tenkelige situasjoner og utfall.

Når det gjelder registreringen er den også ustrukturert i formen. Etter å ha kommet hjem skrev jeg referat fra hver enkelt dag med observasjon. Grunnene til at jeg ikke noterte

mens jeg var i feltet er to. For det første kan det virke forstyrrende for de som blir observert. For det andre ville det ta for mye av min konsentrasjon. Det var viktig å bruke all energi og hele mitt fokus på selve observasjonen.

2.2.3.3 Hvilken rolle skal man ha som observatør?

Hovedsakelig er det to dimensjoner man bruker for å beskrive observatørens rolle. Det ene er om forskerens tilstedeværelse er kjent eller ukjent. Vet alle som forskes på at forskeren er der for å forske eller er hun/han gitt tilgang på helt andre premisser, som for eksempel pasient på et sykehus, ansatt i en bedrift eller medlem av en organisasjon? Det andre viktige skillet dreier seg om forskeren er deltagende i det ”miljøet” som observeres eller ikke. Forskeren som sitter bak et enveisspeil er det typiske eksempelet på ikke-deltakelse og han som jobber på fabrikkens på deltakende (Davidson og Patel 1991:82). Så finnes det alle mulige kombinasjoner av disse fire verdiene. Du har forskeren som sitter bak speilet uten at de som blir observert vet det og så har du de tilfellene hvor de vet det. På den andre siden har du observatøren som jobber på fabrikkens uten at noen vet at han/hun samtidig er forsker, men det kan også være tilfeller hvor forskeren både jobber og er åpen med at han/hun forsker.

Jeg har hele veien vært åpen og formidlet min intensjon med å observere på avdelingen. For det første har det ikke vært noe ønske å gjøre det skjult. Selv om observasjonen kanskje virket litt forstyrrende på samhandlingen den første tiden er det utrolig hvor lett folk glemmer at det er andre tilstedet. Å skulle forske skjult har mange ulemper og i mitt tilfelle ville det gitt få gevinster. For det andre ville det vært nærmest umulig for meg. Jeg kunne verken kommet inn på avdelingen som innsatt eller eldre betjent. Den eneste løsningen ville vært som vikar men det ville heller ikke virket troverdig. For det tredje er det alltid etiske betenkeligheter med å gjennomføre skjult observasjon. Når det gjelder deltakelse har jeg ikke vært en del av systemet, likevel har jeg hatt en aktiv rolle. Jeg har ikke bare sittet og observert, men vært med på flere aktiviteter, som for eksempel ”sommerkos” på fjorden med betjentene og sosiale aktiviteter med de innsatte. Hele veien har jeg vært en aktiv del av hverdagen og hatt samtaler både med betjenter og innsatte. Noen forskere er veldig opptatt av å være bevisst og detaljert i forhold til valg av rolle. For meg har det viktigste vært å justere seg underveis, fra situasjon til situasjon. Det var vanskelig å vite på forhånd hvordan mottagelsen ville bli. Til tross for at jeg hadde fått tillatelse til å oppholde meg på avdelingen kunne både betjentene og de innsatte ”stenge meg ute”. Derfor var det lite hensiktsmessig å planlegge observasjonen,

registreringen og forskerrollen ned til minste detalj. Det kunne stå i veien for en åpen og naturlig tilnærming til personene på avdelingen. Det jeg anså som det viktigste var å forberede meg på så mange tilnærminger som mulig slik at jeg med trygghet kunne endre taktikk underveis. Det er det som har gitt meg innpass.

2.2.3.4 Hva avgjør hvilke valg man tar?

Problemstillingen skal gi føringer for hva slags observasjon som egner seg best. Samtidig vil det i tilknytning til observasjon ofte dukke opp praktiske og etiske spørsmål som er minst like viktige og kan være helt avgjørende for hvilken form som blir valgt til slutt. Hele veien har jeg kunnet ta de valgene som har vært riktige ut fra faglige hensyn. Samtidig kunne jeg lett blitt stoppet av praktiske eller etiske hensyn hvis disse valgene hadde vært annerledes. For det første ville det vært vanskelig å gjennomføre et på forhånd planlagt og rigid opplegg. Et fengsel er fult av formelle regler som er vanskelig å gjøre unntak fra. Det fører til at man må tilpasse deg fengselet. En dag bak murene er vanskelig å forutsi. Til tross for mange faste punkter som skal gjennomføres er det hele tiden uforutsette ting som dukker opp og får stor innvirkning på dagen. Da er det avgjørende å kunne justere observasjonen slik at den tilpasses situasjonen. Mange av de som soner er under stort press og krever derfor en varsom og individuell tilnærming. For det andre ville det vært vanskelig å skulle velge en skjult og deltagende forskerrolle. Det ville blant annet være etisk betenkelig. De fleste valg er basert på faglige argumenter, samtidig har jeg sett hvor avgjørende praktiske og etiske krav er hvis de skulle motstride de faglige.

2.3 Pålitelighet

Mange vil hevde at påliteligheten er det mest problematiske ved kvalitative metoder. Hovedårsaken er at forskeren ikke måler eller avleser data, men i stor grad må tolke informasjonen i nedtegnelsesprosessen. Det betyr ikke at kvalitative metoder ikke er pålitelige. Det finnes ulike tiltak man kan benytte seg av for å redusere usikkerheten rundt påliteligheten av de data som innhentes. Jeg har hovedsakelig benyttet meg av en teknikk som heter triangulering. Kort sagt dreier det seg om å se en ting fra flere sider. Litt mer utdypende kan man si at man bruker flere ufullstendige mål, med hver sin særegne ufullstendighet, som til sammen gir et mer fullstendig bilde. Jensen skisserer fire ulike trianguleringsformer i sin fremstilling, metodetriangulering, datatriangulering, forskertriangulering og teoretisk triangulering (Jensen 1991:106-107).

Metodetriangulering betyr at man benytter seg av to eller flere metoder i samme undersøkelse. Hvis disse gir samme resultat vil det øke undersøkelsens pålitelighet. Det kan både være kombinasjon av kvalitativ og kvantitativ metode, eller ulike metoder innenfor samme hovedkategori (Jensen 1991: 108). Jeg brukte både observasjon og intervjuer. Det er blant annet denne kombinasjonen som har gitt meg det nyanserte datamateriellet jeg nå sitter inne med. Observasjonen har gitt meg de små detaljene og den tause hverdagskunnskapen som ofte ikke kommer fram under samtaler. Intervjuene har gitt meg de personlige opplevelsene av situasjoner og en dybde man ikke så lett får tak på i en hektisk hverdag. Denne kombinasjonen har gitt meg muligheten til å se de ulike typene informasjon i forhold til hverandre. Fordi jeg aldri hadde vært i et fengsel før jeg begynte på denne oppgaven ville jeg hatt store problemer med å tolke svarene i et dybdeintervju ut fra den konteksten de egentlig hører hjemme. Samtidig som det å ha fått et lite innblikk i betjentenes og de innsattes tanker har gjort det lettere for meg å forstå og mer interessant å tolke de hverdagshandlingene jeg har observert. Her er det ikke bare at resultatene fra begge metodene har pekt i samme retning som er gevinsten. Fordi begge metodene har hatt særegne og forskjellige ufullstendigheter har de vært med på å utfylle hverandre og gi et mer fullstendig bilde av senioravdelingen.

Datatriangulering betyr at man samler informasjon fra forskjellige mennesker (Jensen 1991:113). Et godt eksempel på dette kan være når man spør både mannen og kvinnen i et parforhold hvor stor del av husarbeidet de utfører. Det er ikke sjelden at det summerer seg opp til å bli langt over 100 %. Hadde man da bare spurt kvinnen, regnet med at det hun sa var sant og regnet ut mannens bidrag med utgangspunkt i kvinnens svar ville antakeligvis begge data være feil. Jeg har intervjuet både betjenter og innsatte. I utgangspunktet var det ikke ment som en datatriangulering. Årsaken til at jeg intervjuet både betjenter og innsatte var at jeg ville få med begge gruppenes syn på avdelingen og de eldre betjentene. Jeg hadde ingen formeninger om at disse gruppene ville ”avsløre” hverandre og det har de heller ikke gjort. Det jeg har opplevd er at historiene deres har bekreftet hverandre. Jeg har funnet de samme oppfatningene om senioravdelingen og eldre betjenter både hos betjentene og de innsatte. Holdningene har selvfølgelig ikke vært totalt sammenfallene, det er de ikke en gang innenfor gruppene, men flere tendenser har helt klart trukket i samme retning. Det har gjort meg sikrere på at det er hold i funnene mine.

Forskertriangulering betyr at man lar to eller flere forskere være tilstede samtidig. På den måten kan man avdekke om det er noe som blir oversett eller tolket forskjellig og man kan argumentere seg frem til den mest sannsynlige tolkningen (Jensen 1991:116). Ut fra

forskningsmessige hensyn taler alt for å benytte seg av denne teknikken. Likevel blir den sjelden benyttet. Hovedårsaken til det er ressurser. Jeg har derfor heller ikke benyttet meg av denne metoden. Observasjon og dybdeintervju er begge ytterst tidkrevende metoder. Derfor har jeg måttet ta til takke med mine egne tolkninger.

Teoretisk triangulering betyr enten å analysere datamaterialet med utgangspunkt i ulike teorier eller å analysere på flere nivåer, som for eksempel individ-, gruppe- og samfunnsnivå. Teoretisk triangulering er i følge Jensen (1991:117) ikke så ofte brukt i samfunnsforskning som de andre trianguleringsformene. Han hevder grunnen til dette er at samfunnsforskning generelt har et svakere teoretisk fundament enn andre forskningsfelt. Hvor vidt jeg har benyttet meg av teoretisk triangulering avhenger av hvor streng definisjon man benytter. Jeg har ikke analysert funnene i lys av to eller flere totalt ulike teoretiske fundament eller nivå. Likevel har jeg trukket inn ulike teoretikere, teorier og nivåer.

Oppsummering

Dette er et studium av senioravdelingen både som noe særegent og som en del av en større helhet. Jeg vil utvikle en hverdagsforståelse av hvordan aktørene oppfatter senioravdelingen. Samtidig vil jeg som forsker se forbi denne hverdagsforståelsen for å oppnå en mer allmenn forståelse av de mekanismene som gjør avdelingen til det den er. Hovedproblemstillingen er; på hvilken måte og hvorfor fremstår senioravdelingen som et vellykket tiltak? Dette vil jeg drøfte i lys av aktørenes oppfatninger, indikatorer på god seniorpolitikk og allmenne forståelser av samhandling. Som metodisk hovedforankring har jeg valgt en kvalitativ tilnærming. Kalleberg (Holter og Kalleberg 1996:49) understreker hvor viktig det er å bruke de data man har på en hensiktsmessig måte. Ulike data har ulike kvaliteter og kvalitative data brukes gjerne på andre måter enn kvantitative. Jeg har benyttet meg av flere metoder for å oppnå den kunnskapen avhandlingen bygger på. Bruk av dokumenter er sentralt i innlednings- og avslutningsfasen, mens intervju og observasjon er hovedkildene. En innvending kan være at utvalget av innsatte er lite og skjevt. Ellers har jeg benyttet meg av ulike trianguleringsformer for å oppveie for eventuelle svakheter. Da henviser jeg til at jeg både har observert og intervjuet, snakket med både innsatte og tilsatte og underbygget funnene mine med flere teorier.

DEL 2

SENIORPOLITIKK

Seniorpolitikk er på mange måter blitt et moteord. Det blir hyppig brukt blant politikere, i media, innenfor ulike organisasjoner og virksomheter. Men hva er det egentlig som ligger i begrepet og hvorfor bruker vi det? Er det entydig positivt å skille ut deler av personalpolitikken som seniorpolitikk eller kan det også ha uheldige konsekvenser? I denne delen vil jeg si litt om hvorfor vi har seniorpolitikk og hva det er. Så vil jeg drøfte to problemstillinger. Er det fordeler og/eller ulemper knyttet til det å bruke begrepet seniorpolitikk om personalpolitikk rettet mot eldre arbeidstakere? Finns det indikatorer på god seniorpolitikk?

Før jeg begynner kan det være fordelaktig å foreta noen avgrensninger. All politisk virksomhet som er rettet mot seniorer er seniorpolitikk, men denne oppgaven konsentrerer seg om den seniorpolitikken som er rettet mot eldre på arbeidsmarkedet. Det kan innebære tiltak på alle samfunnsnivåer, det vil si både staten, virksomhetene og den enkelte arbeidstaker. Jeg vil konsentrere meg om seniorpolitikk på individ- og virksomhetsnivå.

3 Litt om seniorpolitikk

Et begrep er en beskrivelse av virkeligheten men kan også være med på å forme den. Som regel er det ikke et spørsmål om enten eller men en vekselvirkning der begreper både beskriver og former virkeligheten på en og samme tid. Hva det er som ligger i begrepet seniorpolitikk og hvilken definisjon vil jeg bruke i min oppgave? Hvorfor vi har seniorpolitikk og hva innebærer det i praksis?

3.1 Begrepet seniorpolitikk

Seniorpolitikk er ikke synonymt med personalpolitikk. Da hadde det ikke vært behov for et eget begrep. En forholdsvis vid definisjonen av begrepet er personalpolitikk rettet mot ”voksne” i arbeid. Den konkrete alderen har variert over tid og kan være forskjellig fra situasjon til situasjon. For å overskride debatten om en bestemt alder snakker Eikefjord og Andersen (2000:3) om mennesker i ”Tredje Livsfase”. Intensjonen med seniorpolitikken vil også i stor grad påvirke hvilken aldersgruppe man definerer som seniorer. Hvis avviklingstanken står sentralt vil målgruppen være nærmere pensjonsalder enn hvis forebygging og utvikling er målet. Derfor opererer Senter for seniorpolitikk med en målgruppe på 45+ slik at de kan jobbe i et langsiktig perspektiv der oppmerksomheten rettes mot utvikling og forebygging (Lunde 2001:1). Senioravdelingen i Oslo fengsel har også valgt å operere med en målgruppe på 45+. Fordi jeg både skal fokusere på seniorpolitiske tiltak generelt og senioravdelingen velger jeg å benytte meg av en vid definisjon i denne oppgaven; personalpolitikk rettet mot ”voksne” i arbeid.

3.2 Hvorfor seniorpolitikk?

Dagens seniorpolitikk kjennetegnes ved at den har som mål å nyttiggjøre seg og utvikle de eldres ressurser i så stor grad som mulig. samtidig fokuserer den på at de eldre skal være likestilt de yngre på arbeidsmarkedet. Forkjemperne for likestilling mellom kjønn har hatt dette som mål når det gjelder kvinners situasjon på arbeidsmarkedet. Men hvorfor er dette et mål i seg selv? Kvande og Rasmussen (1991:155) deler argumentene for økt likestilling i arbeidslivet og politikken inn i fire grupper, ”rettferdighetsargumentet”, ”ressursargumentet”, ”interesseargumentet” og ”potensialargumentet”. Med utgangspunkt i den samme inndelingen vil jeg redegjøre for hvorfor eldre i større grad bør inkluderes og

likestilles på arbeidsmarkedet. På mange måter er rettferdighets- og interesseargumentet rettet mot enkeltindividet, mens ressurs- og potensialargumentet er rettet mot de gevinstene samfunnet og den enkelte virksomheten vil ha av likestillingen. Derfor vil jeg behandle argumentene to og to.

3.2.1 Rettferdighets- og interesseargumentet

De eldre har krav på å delta i arbeidslivet på lik linje med de unge. Selv om det lovverket vi har i dag er ment å sikre eldre arbeidstakere samme rettigheter som yngre viser det seg at det ikke alltid er tilfelle. For det første finnes det flere eksempler på at eldre blir skjøvet ut av stillinger. Selv om ingen vil gå ut offentlig å innrømme at de benytter seg av personalpolitiske utskyvningsmetoder for å fjerne eldre tilsatte fra lønningslistene er det gjort flere undersøkelser hvor det kan tyde på at dette er tilfellet. Eikefjord og Andersen (2000:16-19) nevner i sin forstudie flere eksempler på utskyvningsmetoder, som omdefinering av arbeidsoppgaver, nye stillingsbeskrivelser, fristilling av stillinger og nye forhøyede resultatkrav. Slik unngår de at alder blir stående som årsaken til oppsigelsen. For det andre viser det seg at det kan være vanskelig å bli tilsatt hvis man er godt voksne. I rekrutteringsbyråene er de fleste konsulentene i begynnelsen av 30-årene. For disse blir arbeidssøkere i alderen 50-70 representanter for foreldregenerasjonen og vurdert deretter. På den andre siden har LO i et analysenotat konstatert at sysselsettingen for arbeidstakere over 55 år har økt siden 1997, så bildet er ikke entydig (Eikefjord og Andersen 2000:20). Til tross for en formell likestilling kan det se ut til at det på flere punkter ikke er en reell likestilling. For mange er det å veie opp for denne skjevheten et tungtveiende argument for å innføre seniorpolitiske tiltak.

Men hvorfor er det så viktig at også de eldre er en del av arbeidslivet? For det første kan det å ha et arbeid sees på som en verdi i seg selv. For mange er det etter mange år blitt en del av grunnlaget for å oppleve verdighet som person. Det å miste jobben før pensjonsalder kan virke som en trussel mot egen identitet. Mange føler stor tilfredsstillelse ved å være med som en produktiv del av samfunnets store maskineri. For det andre er det fremdeles, til tross for mange gode ordninger som ”lokker” noen ut av arbeidsmarkedet, i de aller fleste tilfellene økonomisk lønnsomt å være i arbeid. Å skvise de eldre ut av arbeidsmarkedet vil derfor være en måte å frata dem muligheten til å være med å dele de økonomiske fordelene arbeid gir. For det tredje er arbeidsmarkedet en viktig del av det samfunnet vi lever i. På lik linje med den politiske arena er arbeidsmarkedet et sted man kan kjempe for egne interesser. Derfor har de eldre rett til å være en del av den utviklingen

som skjer på arbeidsmarkedet, med de konsekvensene og ringvirkningene det vil ha for resten av samfunnet. Hvis seniorene blir skviset ut av arbeidsmarkedet vil de miste denne muligheten til innflytelse. Med andre ord kan man si at muligheten til å delta på arbeidsmarkedet er en demokratisk rettighet. Det er en arena der man kan tilfredsstille og kjempe for egne interesser.

3.2.2 Ressurs- og potensialargumentet

Det er hovedsakelig to grunner til at man bør utnytte de ressursene og det potensialet som ligger i eldre arbeidstakere. For det første vil den demografiske utviklingen føre til at vi om kun et tiår vil få en aldersforskyvning i befolkningen med store ringvirkninger for arbeidsmarkedet og samfunnsøkonomien. Derfor er det avgjørende å utnytte de ressursene vi har. For det andre har eldre en humankapital³ som vil gi både samfunnet og den enkelte virksomheten fordeler ved å ivareta.

Å overse en stor del av befolkningen fordi de har ”feil” alder, er dårlig ressursutnyttelse. Fordi Norge både har en lav dødelighet og befolkningstilvekst vil vi få en økning i antallet eldre mennesker. Fra 2000 til 2010 vil antall personer i aldersgruppen 25-34 år reduseres med 108.000 personer (16 %) mens aldersgruppen 55-66 år vil øke med 196.000 personer (41 %) (SSB 1999: tabell 1.2.2.2.). Det fører til at arbeidslivet generelt i mindre grad kan satse på nyrekruttering av unge ved behov for økt sysselsetting. Virksomhetene blir i større grad avhengig av å beholde og videreutvikle den arbeidskraften de har og jobbe aktivt for at tilsatte står ut pensjonsalder. For samtidig med denne økningen i antall eldre ser man en trend i at flere avslutter yrkeskarrieren før pensjonsalder, enten ved hjelp av AFP eller uførepensjon (SSP 2001:9-10).

Men det hjelper ikke om virksomhetene klarer å beholde sine eldre tilsatte hvis de ikke klarer å nyttiggjøre seg de ressursene og det potensialet de utgjør. ”Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet” (SSP 2001:7) har som en av sine hovedmål å synliggjøre og ta i bruk de eldres ressurser og utviklingsmuligheter. Innen arbeidslivet snakker man gjerne om to former for kompetanse, real- og formalkompetanse. Realkompetanse er den

³ Svein Hovde (2005a:3) er skeptisk til å bruke begrepet humankapital for å understreke arbeidskraften som en viktig ressurs. ”Når en innfører begrepet humankapital kan det i stedet for å tolkes som en rettmessig oppvurdering av ”den menneskelige faktor” betraktes som en kollektiv objektivisering av mennesket som arbeidstaker.” I denne oppgaven er begrepet ment som en oppvurdering av ”den menneskelige faktor” og den menneskelige erfaringen mange eldre arbeidstakere har opparbeidet seg.

reelle kompetansen en arbeider har. Det er det han eller hun faktisk kan utføre uavhengig av hvordan personen har ervervet seg kunnskapen. Formalkompetanse er den kompetansen man har bevis på i form av eksamenspapirer eller kursbevis (SSP 2001:26).

Realkompetanse er ofte erfaringsbasert og kan i liten grad erverves gjennom formell opplæring (Solem 2001:53). Det ser ikke ut til at eldre har mindre formalkompetanse enn yngre. Når det gjelder realkompetanse skulle en derimot anta at den er noe høyere hos eldre arbeidstakere fordi de ofte har lenger erfaring fra arbeidslivet, men den blir ofte tatt for gitt og i liten grad kartlagt (Solem 2001:53). Derfor vil det være viktig både å kartlegge den kompetansen som finnes hos de eldre medarbeiderne og organisere virksomheten slik at disse ressursene blir nyttiggjort.

Men seniorpolitikkenes intensjoner er ikke bare å utnytte de ressursene som allerede er der. Et argument for å iverksette seniorpolitiske tiltak er å utnytte det potensialet som ligger i eldre arbeidstakere. Fordi eldre medarbeidere ofte har mye og variert kompetanse er det lett for at de blir brukt til alt. Men det er viktig at seniormedarbeidere ikke bare blir sett ut i fra det de allerede kan men det de kan oppnå. Ungdommen blir ofte sammenlignet med en knopp som har potensialet til å bli den vakreste rose. Det er viktig at man ikke glemmer at mange eldre også har stort utviklingspotensial, som bare venter på de rette vekstbetingelsene. Derfor går en stor del av det seniorpolitiske arbeidet ut på å trekke de eldre med på utviklings- og omstillingsarbeid slik at de blir stimulert til å nyttiggjøre seg av det potensialet de har.

3.3 Hva er seniorpolitikk?

Hvilke konkrete tiltak som kan gå under betegnelsen seniorpolitikk er like varierende som ulike personalpolitiske tiltak generelt. Likevel kan man se visse utviklingstrekk og/eller skillelinjer når det gjelder seniorpolitiske tiltak. For det første kan tiltakene variere ut fra hvor vidt de virker avviklende eller utviklende. Det sier noe om hvilke intensjoner man har med iverksettingen av tiltaket og hvilke konsekvenser det har. Til tross for at intensjoner og konsekvenser ideelt sett bør være sammenfallende er det ikke alltid slik i det virkelige liv. For det andre kan man skille ulike tiltak ut ifra hvem eller hva det retter seg mot. Noen tiltak retter seg direkte mot enkeltindividene mens andre retter seg mot organisasjonen og dens struktur.

3.3.1 Fra avvikling til utvikling

Vi har sett en klar endring i seniorpolitikkenes målsetting fra **avvikling til utvikling**. Det kan illustreres ved å se på den utviklingen Senter for seniorpolitikk (SSP) har hatt. *”SSP ble etablert i 1969 under navnet Fellesutvalget for forberedelse til pensjonsalder. Målsettingen var å bidra til at flest mulig skulle planlegge sitt pensjonistliv. Fra 1990 ble arbeidsområdet utvidet og oppmerksomheten rettet mot seniorpolitikk. Hovedvekten ble lagt på forskning og praktiske utviklingsprosjekter. Virksomhetene skulle stimuleres til å legge et mer utviklingsorientert løp for sine middelaldrene og eldre arbeidstakere. Tidlig på nittitallet ble målgruppen utvidet til 45+ ”* (www.seniorpolitikk.no). Før var målet å forberede de eldre arbeidstakerne på pensjonisttilværelsen. Det ble arrangert kurs hvor de fikk informasjon om alt fra økonomiske og juridiske plikter og rettigheter til hvordan de kunne fylle den ekstra fritiden de ville få. På 70- og 80-tallet fikk vi en periode med høy arbeidsledighet hvor mange mente de eldre burde vike plass for de yngre på arbeidsmarkedet. I følge Solem (2001:52) ble det i svært mange europeiske land, med unntak av Norge, innført gunstige førtidspensjonsordninger som arbeidsmarkedstiltak for å motvirke arbeidsledighet, spesielt blant de unge. Selv om Norge ikke benyttet seg av egne særordninger er det mye som kan tyde på at avtalefestet pensjon (AFP) i noen tilfeller er blitt brukt i samme henseende. Dette til tross for at AFP i utgangspunktet var ment som et tilbud til eldre arbeidstakere som var utslitt etter en lang arbeidskarriere, ikke et tilbud for virksomheter eller individer som ønsket en tidligere avgang. Nå er situasjonen noe ganske annet. De nærmeste 20 årene får vi en befolkningsutvikling som medfører at vi ikke vil få mange nok yrkesaktive til å betale det stadig voksende antall pensjoner. Det er behov for drastiske tiltak når færre skal sørge for flere. Til tross for denne situasjonen ser det ut til at både eldre arbeidstakere og utallige virksomheter ser på AFP og pensjonering før oppnådd pensjonsalder som et gode de har krav på eller et legitimt virkemiddel ved nedbemanning eller omstrukturering. På grunn av disse omstendighetene har vi sett en kraftig utvikling innen seniorpolitikk hvor tiltakene har gått fra å være avviklende til å fungere inkluderende og utviklende. ”Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet” (SSP 2001:7) har som overordnet mål *”å stimulere et godt arbeidsmiljø og en god personalpolitikk i virksomhetene for å gjøre det attraktivt for den enkelte arbeidstaker og den enkelte virksomhet å forlenge yrkeskarrieren”*. Den overordnede målsettingen har endret seg fra å få de eldre arbeidstakerne ut av arbeidsmarkedet til å få de til å bli. Det betyr ikke at det ikke fremdeles finnes tiltak som virker avviklende eller har bieffekter som virker avviklende.

Konkrete eksempler på tiltak som virker avviklende kan være AFP og andre typer sluttpakker, kurs som forbereder de eldre på pensjonstilværelsen og ordninger der de eldre går over fra å jobbe heltid til deltid. Her er intensjonen og konsekvensen sammenfallende, men det finnes også eksempler der intensjonen kan være å få de eldre til å bli, men konsekvensen blir at de slutter. Det kan være tiltak som fører til så store ekstrabelastninger at de eldre arbeidstakerne blir mer utslitt eller føler seg utilstrekkelige. Eksempler på tiltak som virker utviklende er tiltak der utnytting av de eldres ressurser står i sentrum. Konkret kan det være alt fra kursing, mentorordninger til omstrukturering av jobbsituasjonen slik at de eldre får utnyttet de ressursene de har.

3.3.2 Tiltak på individ- og organisasjonsnivå

Jeg vil gå til organisasjonsteorien for å klargjøre hva jeg legger i dette skillet før jeg knytter det opp mot seniorpolitiske tiltak. Den teorien som ligger til grunn for organisasjonenes form er av betydning for hvordan problemer blir oppfattet og løst (Hjulstad 1991:52). Innenfor klassisk organisasjonsteori søkte man å utvikle en perfekt måte å organisere en bedrift på. Vitenskapens oppgave var å finne denne formen og så var det bare å sørge for at arbeideren tilpasset seg. Innenfor en slik organisasjonsteori er det individet som må tilpasse seg organisasjonen. Med et slikt syn vil det mest rasjonelle være å sette inn tiltak rettet mot de individene som ikke passer inn i organisasjonsformen. En moderne variant av dette er McDonaldiseringen. Til tross for at hamburgerkjeden eksisterer i utallige land er restaurantene tilnærmet like over alt. Virksomhetens konsept og organisering utvikles sentralt, arbeidstakerne tilpasser seg lokalt. Senere kom den humanistiske skolen som brøt kraftig med denne tankegangen. Her var det organisasjonen som skulle tilpasses individene. Fleksibilitet i organisasjonen sørget for individuell tilpassing (Hjulstad 1991:68). For å få benyttet seg av de ressursene som fantes i organisasjonen måtte man organisere bedriften på en slik måte at arbeiderne trivdes og fikk dekket sine behov, da jobbet de hardere (Hjulstad 1991:66). *"Tilfredse arbeidstakere = motiverte arbeidstakere = produktive arbeidstakere, altså humanisme og effektivitet i skjønn forening."* (Hovde 2005b:10). I denne sammenhengen dukker det opp en mer grunnleggende diskusjon i forhold til menneskesyn. Er mennesket grunnleggende lat og innstilt på uvirksomhet eller har det virketrang og utfoldelsesbehov? Førstnevnte syn fordrer at organisasjonen disiplinerer arbeidstakerne mens sistnevnte vil legge forholdene til rette for utfoldelse av menneskets naturlige virketrang.

Sissel Iversen (2000) har gjennomført et prosjekt om livsfasetilpasset personalpolitikk med seniorperspektiv. På bakgrunn av å ha studert flere virksomheter og deres seniorpolitiske tiltak har hun gruppert tiltakene ut i fra fire dimensjoner. Den ene av disse dimensjonene tar utgangspunkt i hvorvidt tiltaket er rettet mot individet eller organisatoriske endringer. I grupperingen av tiltak som er individrettet kommer hun med eksempler som veiledning i riktig arbeidsteknikk eller retrettstillinger. Her er det individet som på best mulig måte må tilpasse seg virksomheten. Eksempler på organisatoriske endringer som tilgodeser eldre arbeidstakere kan være endring av turnusordninger eller utvikling av rammer som stimulerer til erfaringsoverføringer fra eldre til yngre. Her er det virksomheten som organiserer seg på en slik måte at den på best mulig måte drar nytte av de individuelle forskjellene som finnes.

4 Fordeler og ulemper med seniorpolitikk

Seniorpolitikk er personalpolitikk rettet mot en bestemt aldersgruppe, akkurat som likestillingstiltak i en bedrift er personalpolitikk rettet mot et bestemt kjønn. Det er noe man kan velge å ta i bruk når ordinær personalpolitikk ikke fungerer tilstrekkelig. Samtidig gir det uttrykk for at gruppen tiltakene retter seg mot har visse fellestrekk. Bare ved å bruke begrepet seniorpolitikk blir eldre arbeidstakere definert som en gruppe, som i hvert fall på noen områder har visse fellestrekk og/eller avviker fra resten av personalgruppen. Finnes det et slikt avvik når det gjelder eldre arbeidstakere eller er det et resultat av sosiale konstruksjoner? Er begrepsbruken og tiltakene med på å sette fokus på et oversett tema eller fører det til negativ stigmatisering? Det er noen av spørsmålene jeg vil problematisere i dette kapittelet.

Når arbeidsgivere søker bistand i seniorpolitikk er det ofte på bakgrunn av problemer de opplever i tilknytning til eldre arbeidstakere. Det kan være alt fra at de har dårlig helse, vanskeligheter med å følge tempo, er slitne, umotiverte, motvillige til omstillinger eller å lære noe nytt (Lunde 2000:40). Stemmer denne beskrivelsen av eldre arbeidstakere eller er det stereotyper og selvoppfyllende profetier? Lunde henviser til forskning som er gjort rundt eldres effektivitet og intellektuell kapasitet. Ingen av forskningsoppleggene kunne konkludere med at eldre kommer dårligere ut enn yngre på disse områdene. Samtidig viser forskning og erfaringer at aldri gir visse faktiske endringer når det gjelder evner og kompetanse. I følge Kolbein Lynge (1999) er det først og fremst basisevner og adaptive evner som svekkes. Evner som hukommelse, syn, hørsel og fysisk styrke blir regnet som basisevner. Disse evnene blir tillagt liten betydning i utførelsen av de aller fleste yrker, samtidig som det er mye som tyder på at disse svekkelsene sjelden forekommer før etter normal pensjonsalder. Adaptive evner er en samlebetegnelse på egenskaper som kreativitet, fleksibilitet, lære- og omstillingsevne. Disse evnene blir tillagt stor betydning for yrkesprestasjoner, men mye forskning tyder på at for eksempel lære- og omstillingsevner kan forbedres ved forholdsvis enkle grep (Solberg 1998).⁴ Samtidig viser forskning og erfaring at det er flere egenskaper som bedrer seg utover i livet. Språkevne, uavhengighet, menneskelig og sosial innsikt og kompetanse, evnen til strategisk tenkning, å kunne ta i bruk store og mange referanseområder, evne til å

⁴ Dette kommer jeg tilbake til i neste kapittel som omhandler god seniorpolitikk.

se sammenhenger og årsaksforhold, refleksjonsevne, evne til helhetstenkning og erfaringskunnskap er noen av dem. Det viser seg at eldre arbeidstakere har større ansvarsfølelse overfor sitt arbeidet, større lojalitet overfor arbeidsgiver og mindre fravær, særlig korttidsfravær (Lunde 2000:47-48). Til tross for flere fellestrekk blir det også hevdet at jo eldre vi blir, jo mer ulike blir vi (Lunde 2000:33). Simone de Beauvoir har skrevet to tykke bind om alderdommen. Innledningsvis skiller hun alderdommen inn i fire ulike dimensjoner, den biologiske, den psykologiske, den eksistensielle og den samfunnsmessige (Beauvoir 1983). Det er med på å understreke hvor sammensatt alderdommen er og at det derfor ikke vil være fruktbart å snakke om et enten eller. På noen områder kan man se visse likhetstrekk mens på andre områder blir eldre mer og mer ulike. Hvorfor blir da eldre arbeidstakere oppfattet som en ensartet gruppe og et problem ved flere arbeidsplasser?

Vi har et behov for å ordne og kategorisere de menneskene vi må forholde oss til. En måte å gjøre det på er å tildele de ulike roller. Seniorarbeider er en slik rolle.

Utgangspunktet for rolletildelingen er alder, men konsekvensen er at man blir tildelt en hel del andre egenskaper som ikke nødvendigvis stemmer. *"Forestillinger om at svekkelser og inkompetanse er en følge av aldring kan i seg selv bidra til utstøtning."* (Solem 2001:12).

De samme mekanismene er funnet i forhold til kvinner i arbeidslivet. Kvande og Rasmussen (1991) fant i sitt studie av kvinnelige sivilingeniører at det var stereotypene kvinnelige potensielle ledere ble utsatt for som var årsaken til at de ikke ble ledere og ikke de egenskapene, manglende motivasjon og selvtillit, stereotypene påstod at kvinnene hadde. Hvis ledere i utgangspunktet ikke tror at seniorer kan lære nye ferdigheter eller utvikle seg får de heller ingen utviklingsmuligheter. Uten disse mulighetene er det ikke overraskende at de ikke vil lære nye ferdigheter eller utvikle seg, profetien blir selvoppfyllende. Merton (1949:181) bruker følgende definisjon på begrepet selvoppfyllende profeti; *"The self-fulfilling prophecy is, in the beginning, a false definition of the situation evoking a new behaviour which makes the originally false conception come true."* Hvis det innen en bedrift hersker holdninger som hevder at eldre har dårlige læringsferdigheter, selv om dette er falske påstander, kan det føre til at de eldre arbeidstakerne aldri blir sendt på kurs, noe som igjen vil føre til at eldres læringskompetanse gradvis forringes. De falske påstandene fører til et sett handlinger som gjør de falske påstandene sanne. Stereotyper fungerer ofte selvforsterkende ved at antagelser man har i utgangspunktet blir brukt som forklaringsvariabler på atferd. Merton (1949:184-188) snakker om hvordan en og samme handling tolkes ulikt avhengig av hvilken gruppe personen som utfører handlingen tilhører. Han henter sine eksempler fra

noen av de rasefordommene han mente eksisterte i USA. Hvis en hvit mann klarer å jobbe seg oppover i samfunnet er det fordi han er flittig, smart og ambisiøs, gjør en jøde det samme er han slu, grådig og egoistisk. Et eksempel på dette i forbindelse med min problemstilling kan være en eldre medarbeider som ofte glemmer avtaler, noe han alltid har gjort. Da han var yngre ble det alltid forklart med at han var en distré person, men etter at han ble eldre opplever han at de samme personene forklarer det med at han har begynt å bli gammel. Handlingsmønstret har vært det samme hele tiden, men personens alder har ført til endringer i årsaksforklaringen.

Avvikssosiologien har også mange teorier som vil forklare hvorfor personer med bestemte kjennetegn blir gruppert og betraktet som avvikere. Flere av dem fokuserer på at det ikke er handlingen i seg selv som er avvikende, men hvorvidt samfunnet definerer den som avvikende. Det underbygger de med at hvilke handlinger som blir definert som avvikende både varierer over tid, fra samfunn til samfunn og fra situasjon til situasjon. Innen konfliktteori blir det i tillegg vektlagt hvem som har makt til å definere hvilke normer som skal gjelde og hvordan det blir brukt som et maktmiddel (Clinard og Meier 2001:121). Kvande og Rasmussen (1991:141) påpeker med henvisning til Merton, hvordan mindretallets handlinger blir bedømt ut ifra premisser flertallet har lagt. Stereotyper om hva menn og kvinner passer til ligger til grunn når arbeidsoppgaver lages og fordeles, utført arbeid vurderes og avansekriterier diskuteres (Kvande og Rasmussen 1991:123). I forbindelse med en evaluering av et prosjekt om IT på arbeidsplassen dukker den samme problemstillingen opp i forholdet mellom eldre og yngre arbeidstakere. Fordi opplæringen som regel blir ledet av og tilpasset yngre ga de eldre den ofte dårligere vurdering enn de yngre. Fordi IT er et område som ofte domineres av yngre og det er de som legger premissene blir de eldres prestasjoner på dette området vurdert ut fra de yngres kriterier (Solberg 1998). I slike tilfeller kan et fokus på grupper som er svakere stilt opprette en balanse i et ellers skjevt maktforhold. Men er det entydig positivt med et slikt fokus eller vil det variere ut fra hva slags tiltak som blir iverksatt?

Kvande og Rasmussen (1991:25) tar opp de normative aspektene ved tiltak rettet mot enkeltindivider eller spesifikke grupper. De hevder de at et ensidig fokus på individnivå automatisk vil fokusere på kvinners mangler, men hvis man trekker det hele opp på et høyere nivå vil man se hvordan ulike organisasjonsformer i ulik grad nyttiggjør seg de ressursene kvinnelig sivilingeniører har. Det har for eksempel fra flere hold vært hevdet at det vil være vanskelig for kvinner å kombinere et familieliv med en yrkeskarriere. Fordi kvinnen til tider har måttet prioritere familien fremfor jobben har det

vært fokusert på kvinners manglende fleksibilitet i jobbsammenheng. Men Kvande og Rasmussen snur problemstillingen og sier at i virksomheter som har en fleksibel nettverksstruktur vil ikke dette oppfattes som et problem. Det illustrerer at det ikke nødvendigvis er individet som må endres selv om det er der det blir oppfattet at mangelen ligger. Kanskje kan enkle organisatoriske endringer eliminere grunnlaget for at noe blir oppfattet som mangler. På bakgrunn av dette kan man stille seg spørsmålet om fokus på seniorpolitikk rettet mot individet er positivt. Ut i fra disse funnene kan det se ut til at det fører til mer stigmatisering og derfor ikke er til noe hjelp. Samtidig er det viktig at organisatoriske endringer ikke ensidig fokuserer på å redusere kravene til en gruppe tilsatte. For det første kan det ha negative økonomiske konsekvenser for virksomheten. For det andre kan det gi stigmatiserende signaleffekter om eldre arbeidstakere som gruppe både til de personene som inngår i gruppen og andre i virksomheten. Denne stigmatiseringen kan igjen føre til selvoppfyllende profetier og opprettholdelse av stigma.

5 Indikatorer på god seniorpolitikk

Det finnes ingen oppskrift på hvordan hver enkelt virksomhet kan oppnå god seniorpolitikk. Men på bakgrunn av flere studier som er gjort når det gjelder eldre arbeidstakere og seniorpolitikk har flere kommet fram til noen indikatorer på god seniorpolitikk. Før jeg tar for meg de ulike indikatorene vil jeg si litt om hva det er som fører til for tidlig avgang fra arbeidslivet. Det kan være greit å ha i bakhodet fordi mye av målsettingen til god seniorpolitikk vil være å unngå for tidlig avgang. Både Solem (2001:11) og SSP (2001:12) deler årsakene til for tidlig avgang fra arbeidslivet inn i to hovedmekanismer. For det første skyldes det en utstøtningsmekanisme. Det vil si at de eldre støtes ut av virksomheten enten på grunn av nedbemanning, omstilling av virksomheten eller krav og forhold ved arbeidssituasjonen. For det andre skyldes det en tiltrekningsmekanisme. Det vil si at de eldre trekkes ut som følge av økonomiske incentiver i pensjonssystemet, skattesystemet eller trygdesystemet. Utsøtningsmekanismen har sin hovedforankring i sosiologisk fagtradisjonen og tiltrekningsmekanismen i sosialøkonomien. I praksis vil som oftest den enkeltes motiv for tidlig avgang være sammensatt og begge mekanismene vil fungere samtidig. Et mål for seniorpolitikken vil dermed være å dempe begge mekanismene. I denne oppgaven vil jeg kun fokusere på utstøtningsmekanismen.

Fremstilling min bygger på punkter Lunde (2000:69-72) og Solem (2002:26)⁵ har utviklet i sine arbeider om temaet. De er forholdsvis sammenfallene og underbygges av samtlige andre bidrag jeg har lest. Selv om jeg tar utgangspunkt i deres fremstillinger vil jeg også supplere med annen litteratur. Presentasjonen er delt inn i seks hovedpunkter som til sammen dekker det meste som er relevant i forhold til god seniorpolitikk. At presentasjonen er punktvis betyr ikke at det er vanntette skott mellom de ulike områdene. Alt henger sammen og det vil være ting som med hell kunne vært plassert under flere av punktene. Grunnene til oppdelingen er å prøve å gi en tematisk oversikt. Rekkefølgen de presenteres i har ikke noe med viktigheten deres å gjøre.

⁵ Solem har satt opp sine punkter på bakgrunn av Lahn (1999): Livsløp, yrkeskompetanse og arbeidsmiljøutvikling. AFIs rapportserie nr. 5/99. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet og Iversen (2000): livsfasetilpasset personalpolitikk – seniorperspektivet. AFI rapport 5/2000. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

5.1 Bevisstgjøring og holdninger

Kunnskap og holdninger henger ofte sammen. Bevisstgjøring på ulike områder kan bidra til å ta livet av en del negative holdninger til eldre tilsatte, for som jeg har vist før kan stereotyper bli til selvoppfyllende profetier, fordommer blir fakta. Men positive stereotyper kan også bli til selvoppfyllende profetier. Derfor er det avgjørende å jobbe for at alle i virksomheten har positive holdninger til eldre tilsatte. I startfasen er det viktig med bevisstgjøring rundt seniorpolitikk generelt og de utfordringene virksomheten står ovenfor. Akkurat som det eksisterer en del stereotype holdninger til eldre medarbeidere finnes det en del stereotyper i forbindelse med seniorpolitikk. For å få alle i virksomheten med seg på et tiltak eller en omstilling må de vite hva som skal gjøres og hvorfor. Denne bevisstgjøringen bør foregå både på organisasjons- og individnivå.

Det er flere virkemidler som kan tas i bruk når det gjelder bevisstgjøring på organisasjonsnivå. For det første kan det være lurt å foreta ulike kartlegginger som alle de tilsatte i virksomheten får innsyn i. Eksempler på det kan være både arbeidsmiljøundersøkelser og kompetansekartlegging. På den måten får man satt fokus på betydningsfulle aspekter ved seniorpolitikk samtidig som en del stereotyper må vike plass for faktiske sannheter. Det kan også være formålstjenlig å la de tilsatte få innsyn i personaløkonomiske vurderinger. Bruk-og-kast-mentaliteten har fått innpass på stadig flere områder i samfunnet. Hvis for eksempel en PC ikke lenger tilfredsstiller de kravene man har til den er det alt for lett å tenke at man må bytte ut maskinen med en ny. Det kan selvfølgelig være det mest fornuftige i noen tilfeller, men ofte kan det være mer lønnsomt å oppgradere den gamle. Da slipper man i tillegg å gi tapt det man allerede har innarbeidet på maskinen. Det samme gjelder arbeidstakere, men der er det mye mer som går tapt hvis man velger å erstatte en tilsatt med en ny. I mange virksomheter er det ikke lenger produksjonsutstyret som utgjør de største verdiene, men de menneskelige ressursene man har investert i de tilsatte – ”Humankapitalen” (Eikefjord og Andersen 2000:23). Det er derfor viktig å bevisstgjøre ledere på alle nivåer og tilsatte at det sannsynligvis er billigere å etter- og videreutdanne en senior enn å satse på nyrekruttering (Eikefjord og Andersen 2000:37-40).

Virksomheten bør arbeide for bevisstgjøring på individnivå. Hvis man skal oppnå en vellykket gjennomføring av seniorpolitikk i virksomheten må man ha de eldre tilsatte med på prosessen. For at det skal være mulig må de bevisstgjøres både sin egen og virksomhetens situasjon. Å arrangere et midtlivsseminar for målgruppen 45+ kan være en

fin måte å skape en større bevissthet hos deltakerne om hvor de befinner seg i livet og karrieren slik at det blir enklere for dem aktivt å bidra både i egen karriereplanlegging og virksomhetens seniorpolitikk (SSP 2001:1). Dessuten tyder undersøkelser på at det er et betydelig potensial i å påvirke de eldres holdninger til tidlig yrkesavgang (Solem, 2002:38). Derfor er det viktig når man jobber med holdninger at man får med seg alle nivåer, samfunnets holdninger overfor seniormedarbeidere, virksomhetens holdninger overfor seniormedarbeidere, andre medarbeideres holdninger overfor seniorer og seniorenes holdninger til seg selv (Eikefjord og Andersen, 2000:45). Samtidig er det virkningsfullt å sette inn tiltakene for holdningsendring så tidlig som mulig. Det viser både norsk og internasjonal forskning (SSP, 2001:13).

5.2 Livsfaseperspektivet

Det er flere årsaker til at det er formålstjenlig å se seniorpolitikk i et livsfaseperspektiv isteden for kun i siste fase av arbeidskarrieren. For det første sier alder i mindre grad noe om hvilken livsfase man befinner seg i. Økning i skilsmissestatistikkene og endringer i familiestrukturen har føret til at flere etablerer seg med familie og nytt hus både to og tre ganger i løpet av livet. Dette er situasjoner som ofte krever individuell tilpassing fra virksomhetens side. For det andre er det positivt å starte så tidlig som mulig for å gi tilsatte en positiv holdning til eldre arbeidstakere og den siste fasen av yrkesaktiv alder. Selv om det å sette seniorpolitikk på dagsordenen har som mål å sette seniormedarbeidere i et positivt søkelys kan konsekvensen i verste fall bli enda større stigmatisering. Ved å fokusere på livsfaser generelt og ikke bare senkarrieren kan man muligens unngå disse negative konsekvensene. For det tredje er det både enklere og mer humant å forebygge enn å reparere. Det er ikke særlig gunstig verken for den tilsatte eller virksomheten å vente til en person er utslitt eller har dårlig helse før man setter inn eventuelle tiltak. Da må begge parter gjennom en lengre utilfredsstillende periode før ting fungerer som normalt igjen. I verste fall har det gått så langt at skadene er uhelbredelige. Målet bør derfor være en personalpolitikk som tar hensyn til individets behov gjennom hele yrkeskarrieren (Lunde 2001:1). Dette er mye av grunnen til at det blir vanligere å sette grensen for seniorer lavere. Til slutt vil kanskje begrepet seniorpolitikk virke misvisende og man vil istedenfor snakke om livsfaseorientert personalpolitikk. Samtidig er det viktig å passe på at livsfaseperspektivet ikke fører til at de eldre arbeidstakerne blir glemt. Ideelt sett hadde man verken trengt seniorpolitikk eller likestillingspolitikk, likevel ser vi

gjentatte eksempler på at visse grupper trenger ekstra beskyttelse og ressurser. Målet blir å finne en balanse, der fokuset ikke blir borte samtidig som at gruppen ikke blir definert som så spesiell at det fører til stigmatisering.

Det er flere måter man kan gjøre dette på. Den beste løsningen er å ha en så god personalpolitikk at det vil være overflødig å sette inn spesielle tiltak for bestemte grupper. Ellers er det viktig å tenke langsiktig og forebyggende. Jobbrotasjon er et tiltak som er blitt mer vanlig å benytte seg av i denne forbindelsen. Det er også avgjørende at virksomheten hele tiden kartlegger og tar hensyn til både egne og tilsattes behov, ressurser og kapasitet. På den måten unngår man de store overraskelsene. Bevisstgjøring og god planlegging kan forhindre krisesituasjoner både for virksomheten og den enkelte arbeidstaker. Hvis man likevel er avhengig av å sette inn særtiltak for en bestemt gruppe tilsatte er det viktig at disse tiltakene er integrert i den generelle personalpolitikken. Stikkordene er å tenke så langsiktig og helhetlig som mulig.

5.3 Integrering

Seniorpolitikk bør ikke oppfattes som et vedheng til ordinær personalpolitikk men som en del av helheten. Derfor er det viktig å ha en seniorpolitikk som er grundig integrert i de andre personalpolitiske retningslinjene. Helse kan være et område hvor eldre tilsatte trenger litt ekstra bistand. Hvis en virksomhet allerede har en bedriftshelsetjeneste vil det selvfølgelig være mest lønnsomt å integrere de seniorpolitiske strategiene i den allerede eksisterende ordningen istedenfor å opprette et nytt helsetilbud for eldre. Man bør alltid se etter om virksomheten allerede har eksisterende tilbud som kan benyttes før man setter i gang med nye tiltak. Det vil virke integrerende å ha så mange fellesordninger som mulig. Særtiltak kan virke splittende.

Virksomheten kan også integrere de yngre arbeidstakerne i tankene rundt seniorpolitikk. Hvis de opplever at seniorene får særbehandling kan det lett føre til negative holdninger. De yngre må informere om hvorfor virksomheten har seniorpolitiske tiltak og hva tiltakene innebærer. Usikkerhet fører ofte til spekulasjoner. Det er i tillegg flere virksomheter som sliter med stor utskiftning i arbeidsstokken. Hvis yngre arbeidstakere ser at dette er en virksomhet man kan bli gammel i og hvor man blir tatt hensyn til kan det virke positivt i forhold til ønske om å bli værende. Ved å integrere de yngre kan seniorpolitikk føre til en større stabilitet i arbeidsstokken.

5.4 *Støtte i ledelsen og hos tilsatte*

Det er helt avgjørende at ledere på alle nivåer aktivt er med i arbeidet med seniorpolitikk. Satsingen må være forankret i toppledelsen. Hvis ikke de er involvert blir seniorpolitikken lett et tiltak for seg selv og ikke en integrert del av virksomheten. At ledelsen stiller seg positiv vil også gi signaler om aksept og anerkjennelse. Samtidig er det ikke nok at seniorpolitikken er forankret i toppledelsen, linjeledelsen må også ha en aktiv rolle. Det er de som tar seg av den daglige kontakten med de tilsatte. Linjeledere må få den kompetansen de trenger for å lede seniorenne på en god måte. Det hjelper lite med fine ord og tiltaksplaner fra toppledelsen hvis ikke linjelederne har vilje eller kompetanse nok til å realisere det. I følge Eikefjord og Andersen (2000:46) kan det se ut som om det er store forskjeller på holdningene til seniormedarbeidere i praksis og de offisielle holdningene virksomheten presenterer i personalplaner og utvikingsstrategier. Seniorpolitikk er ikke noe som skal skje en gang i året, men hver dag. Derfor må man også ha de tilsatte med seg, spesielt de eldre.

Det er de eldre som vet hvilke problemer de sliter med i hverdagen. Derfor er det viktig at seniorpolitikk fungerer som et samarbeid mellom ledelse og målgruppen for tiltakene, de eldre medarbeiderne. Hvis tiltakene skal oppleves som noe positivt er det avgjørende at de det gjelder føler at de har en viss form for medbestemmelse. Det er mange måter en kan sørge for dette på. For det første må man gjennomføre et skikkelig forarbeid sånn at man kjenner til situasjonen og hvilke behov de ulike aktørene har. Mange bruker en arbeidsmiljøundersøkelse som verktøy i en slik kartlegging. Det er også positivt å danne en arbeidsgruppe som jobber med problemstillingen. Den bør ikke være for stor samtidig som den bør ha en representativ sammensetning, både eldre og yngre medarbeidere, fagforeninger, personalavdeling og toppledelse bør være representert (SSP 2001:2). Seniortiltakene bør nemlig ha støtte hos alle med tilknytning til virksomheten, ikke bare de eldre.

5.5 *Fokus på ressurser istedenfor problem*

Det er flere årsaker til at det er mest fruktbart å fokusere på de eldres ressurser og kompetanse istedenfor eventuelle problemer og mangler. For det første kan det i seg selv ha en positiv effekt. Det gir de eldre troen på seg selv og et ønske om å bidra. Å fokusere på det som er positivt er et pedagogisk grep som virker motiverende. Dessuten kan det

motsatte, et fokus på mangler, gi negative konsekvenser både for den enkelte og for virksomheten. Å fokusere på det som ikke fungerer er lite konstruktivt og gir ingen ting å bygge videre på. For det andre er det som regel en målsetting at virksomheten får utnyttet de ressursene de allerede har. Da er det viktig å foreta kartlegginger av hvilke ressurser som finnes og hvilke som trengs. Neste skritt vil være å organisere virksomheten og de tilsatte på en slik måte at man i størst mulig grad får nyttiggjort seg av det man har. Seniorpolitikk bør ikke fungere som ren sosialpolitikk for de eldre tilsatte, men bidra til å øke virksomhetens effektivitet og/eller kvalitet. Med det mener jeg at begrunnelsene for eventuelle tiltak ikke ensidig bør bygge på de eldres behov, å dekke virksomhetens behov bør også være en del av målsettingen. Ren sosialpolitikk er tiltak man kan ta seg råd til i gode tider, men vil ofte være noe av det første man skjærer ned på i dårlige tider. Tiltaket vil derfor være avhengig av virksomhetens økonomiske situasjon. Dessuten vil det være vanskeligere å legitimere tiltakene ovenfor resten av de tilsatte hvis det kun er sosialpolitikk. Det kan gi de yngre følelsen at de må jobbe ekstra for at de eldre skal få det lettere. Hvis det derimot gir positive bidrag til virksomheten vil ikke følelsen av urettferdighet ha noe grobunn. Det vil også gi de eldre en bedre selvfølelse og integritet.

I Husbanken har de gjennomført et prosjekt der utgangspunktet var å hjelpe seniorenne til en bedre hverdag, men det var ikke kun sosialpolitiske argumenter som legitimerte seniorprosjektet. Bak beslutningene lå det økonomiske analyser og kalkyler som viste at dette var direkte regningssvarende for banken. På bakgrunn av de erfaringene de hittil har hatt kan prosjektlederen også bekrefte at disse kalkylene har vist seg å holde mål. Personaløkonomien har vist at tiltakene har ført til gunstigere resultater når det gjelder kostnader og gevinster knyttet til enkeltforhold rundt tilsatt personale. Da har de blant annet tatt høyde for sykefravær, kvalitet på arbeid, effektivitet og spart opplæring (Eikefjord og Andersen 2000:37-40). Ren sosialpolitikk vil også gi assosiasjoner til avvikling istedenfor utvikling, og på dagens arbeidsmarked er utvikling sentralt for å kunne følge med.

5.6 Kompetanse og læring

På samme måte som det er viktig å fokusere på de ressursene de eldre faktisk har er det viktig å fokusere på de eldres kompetanseutvikling. Som jeg var inne på i kapittel fire kan det ofte være et problem at man har en generell oppfatning om at eldre har dårligere lærings- og omstillingsevner. Det kan føre til at de eldre ikke får de kursene de burde hatt

og derfor blir dårligere på dette feltet. Akkurat som kunnskap og ferdigheter må vedlikeholdes må også lærings- og omstillingsevner vedlikeholdes. Det har vært gjort en del forskning rundt eldre og læring som tyder på at eldre ikke nødvendigvis er dårligere til å lære, men at de lærer bedre under andre forutsetninger enn yngre. Jeg vil derfor si litt om hvilke forutsetninger som kan være til hjelp for eldre i en læringssituasjon. Denne kunnskapen er av stor betydning og viktig å ha med seg når man skal utarbeide god seniorpolitikk.

Det viser seg at de læringsmulighetene som tilbys ofte er best tilpasset yngre tilsatte som fremdeles har det ”å sitte på skolebenken” friskt i minne. De er vant til både det fagspråket som benyttes og å måtte tilpasse seg standard opplegg. Eldre derimot legger vekt på selvstendighet og selvbestemmelse i læringsprosessen. De er mer nyttefokuserende og må se at det de skal lære har relevans for det de jobber med til daglig. *”Alt i alt foretrekker eldre opplæring nært knyttet til arbeidsoppgavene og lærer bedre når det nye tar utgangspunkt i deres kunnskaper og ferdigheter, og når relevansen for de daglige utfordringene gjøres tydelig”* (Solem, 2002:18). Det er ikke overraskende. I følge flere sentrale pedagoger⁶ er det helt nødvendig å ta utgangspunkt i elevenes forutsetninger samtidig som man knytter teori og praksis sammen med utgangspunkt i dagliglivets utfordringer. Det er et økende antall profesjonsutdanninger som benytter seg av problembasert læring. Der er opplæringen knyttet til caseoppgaver som skal ligne på de arbeidsoppgavene man senere vil møte i yrket. Slik unngår man at teori og praksis blir to forskjellige verdener som er vanskelig å integrere. Å kunne benytte seg av den kunnskapen og de ferdighetene tilsatte får i forbindelse med kursing i det daglige arbeidet viser seg å være problematisk. Det kan derfor virke mer oppsiktsvekkende at ikke yngre også stiller disse kravene enn at de eldre gjør det.

Oppsummering

I denne oppgaven vil jeg bruke begrepet seniorpolitikk om personalpolitikk rettet mot ”voksne” i arbeid. Grunnen til at seniorpolitikk som begrep har vært så hyppig brukt i det siste er nok først og fremst for å sette fokus på et viktig, men hittil forholdsvis neglisjert felt. På grunn av den demografiske utviklingen Norge står ovenfor er vi både

⁶ Både Piaget og Vygotsky støtter et slikt læringssyn. For mer lesning se for eksempel Imsen, G. (2001): *Elevenes verden. Innføring i pedagogisk psykologi*. Universitetsforlaget.

avhengig av at de eldre bidrar på arbeidsmarkedet og at de ulike virksomhetene legger forholdene til rette for de eldre. Når det gjelder utviklingen innenfor seniorpolitikk ser vi at målsettingen har gått fra å avvike til å utvikle de eldres arbeidskarrierer. Det viser seg at det er ulike oppfatninger om hvor vidt man skal sette tiltakene inn på individ- eller organisasjonsnivå fordi dette kan få ulike konsekvenser. Andre igjen peker på at det er et moralsk og etisk spørsmål om hvor vidt det er legitimt å forskjellsbehandle mennesker på grunn av alder. Til tross for at tanken er god kan begrepsbruken og tiltakene ha negative konsekvenser. Det finnes ingen oppskrift på god seniorpolitikk. Likevel er det forholdsvis stor enighet om noen indikatorer som kan være fruktbare å benytte seg av når man skal sette i verk eller vurdere seniorpolitiske tiltak. Jeg har presentert noen av disse indikatorene, som jeg vil benytte meg av når jeg senere i oppgaven skal drøfte Senioravdelingen i Oslo fengsel som et seniorpolitisk tiltak.

DEL 3 PROBLEM- STILLINGER KNYTTET TIL KRIMINAL- OMSORGEN OG DENS AKTØRER

Senioravdelingen er et seniorpolitisk tiltak. Samtidig er den en del av kriminalomsorgen, Oslo fengsel, betjentenes og de innsattes hverdag. Samtidig fungerer også både personene på avdelingen, avdelingen i seg og Oslo fengsel innenfor en større kontekst som vil være avgjørende for deres utvikling og eksistens. Betjentene og de innsatte på senioravdelingen en del av hvert sitt større fellesskap. Deres roller på senioravdelingen vil i stor grad være et resultat av en mer generelle definisjon av hvilken rolle en betjent eller en innsatt bør ha. Senioravdelingen kan virke som et selvstendig tiltak, men ville ikke vært mulig å gjennomføre hvis den ikke hadde hatt det lokale og nasjonale rammeverket den ble opprettet og fungerer innenfor. Oslo fengsels målsettinger er klart påvirket av kriminalomsorgens retningslinjer. Delene og helheten henger sammen. Helheten er summen av delene samtidig som delene er et resultat av helheten. Det er en kontinuerlig vekselvis påvirkning mellom nivåene. Så for å kunne se og vurdere senioravdelingen i lys av disse aktørene er det avgjørende å ha en viss forståelse av de utfordringene de står ovenfor. Derfor vil jeg bruke denne delen til å drøfte følgende problemstillinger: Hvilke utfordringer står kriminalomsorgen og Oslo fengsel ovenfor? Hvilke utfordringer er knyttet til betjentrollen og rollen som innsatt?

6 Kriminalomsorgen og Oslo fengsel

Oslo fengsel er en selvstendig virksomhet med egne retningslinjer og budsjetter. Samtidig styres den på bakgrunn av klare direktiver fra kriminalomsorgen. Fordi kriminalomsorgen har vært igjennom store forandringer både innholdsmessig og organisatorisk er det interessant å se hvor den står i dag og hvilke utfordringer den står ovenfor. Deretter vil jeg se hvilke konsekvenser dette får for de enkelte anstaltene og da spesielt Oslo fengsel. Hvilke utfordringer er det de har i den daglige straffegjennomføringen?

6.1 Straffens formål og legitimering

”Kriminalomsorgen er en del av straffesakskjeden, som for øvrig består av politi, påtalemyndighet og domstol. Kjeden sikrer at kriminalitet etterforskes, påtales og pådømmes og at dommen gjennomføres slik retten har bestemt. Kriminalomsorgens oppgave er å stå for fullbyrdingen av reaksjonen slik lov, instruks og reglement fastsetter.” (St.mld. 27: 2.3.1). Det vil si at kriminalomsorgen er en del av samfunnets maktapparat og derfor hele tiden må kunne legitimere sine handlinger. Målet med en slik straffesakskjede og bruken av straff er å irettesette lovbrysterne og skåne samfunnet mot uønsket atferd. Straffen skal derfor ivareta både allmenn- og individualpreventive hensyn for å motvirke at nye kriminelle handlinger utføres. Dens formål er å fungere som skrekk og advarsel slik at verken den som allerede har gjort noe kriminelt skal gjøre det igjen eller andre fristes til å bryte loven. Men målet kan aldri legitimere middelet fullt ut. Det er derfor like viktig å ivareta hensynet til humanitet og likebehandling. Det skal være en forholdsmessighet mellom forbrytelsen, lovbruddets objektive grovhet, gjerningsmannens subjektive skyld og straffen. Straffen skal være rettferdig, forutberegnelig, klar og human. Disse formålene kan virke tildels motstridene. I Stortingsmelding nr. 27 (4.2) har man spesielt trukket frem tre dilemmaer kriminalomsorgen hele tiden står ovenfor:

- hensynet til kortvarig samfunnsbeskyttelse må veies mot tiltak som på lengre sikt motvirker kriminalitet
- likebehandlingshensyn må veies mot individuelt tilpassede tiltak
- bistand og andre positive virkemidler må balanseres mot kontroll, restriksjoner og tvang

En viktig oppgave blir dermed å balansere disse målsettingene i organiseringen av virksomheten og i arbeidet med straffegjennomføringen.

6.2 Hovedutfordringer i straffegjennomføringen

For å kunne gjennomføre fengselsstraff er sikkerhet et viktig moment. Et fengsel som til stadighet opplever rømninger har i stor grad mislykkes med sin oppgave. Men antall rømte fra lukkede fengsler i forhold til antall innsettelse er forholdsvis lavt og stabilt (St.meld. 27: tabell 4.2). Til tross for dette er fysiske sikkerhetstiltak, for å hindre de innsatte i å rømme eller begå andre uregelmessigheter, noe av det mest sentrale ved lukkede anstalter. I Stortingsmelding 27 (1997-1998) formidles det likevel ikke at det er sikkerhet de ser på som den største utfordringen. Det kriminalomsorgen anser som den største utfordringen er at de straffede skal leve et lovlydig liv når de har sonet ferdig.

En viktig del i dette arbeidet er å utvikle etatens funksjon fra ”oppbevaring” til ”påvirkning”. Fordi man har et stort mangfold av ulike typer innsatte krever det at man har muligheten til en differensiert straffegjennomføring. Kriminalomsorgen har alt fra typiske engangskriminelle til notoriske kriminelle som har et atferdsmønster det krever mye arbeid både fra den innsatte og de tilsatte å bryte. Det er også store variasjoner i hvor motiverte de innsatte er for en kriminalitetsfri tilværelse. Disse ulikhetene vil føre til helt forskjellige behov og forutsetninger hos den innsatte og kreve individuelt tilpassede løsninger. Det å gjennomgå en fengselsstraff er en stor påkjenning som kan være fylt med både nedturer, oppturer og ulik grad av motivasjon. Derfor er det viktig for hver enkelt å kunne få ulike tilbud avhengig av den situasjonen de befinner seg i akkurat der og da. Det krever et variert og fleksibelt system som kan nyttiggjøre seg av de oppturene og den motivasjonen som kanskje bare er der en liten stund før den går over i en ny nedtur. Et viktig stikkord er progresjonssoning. *”Kjernen i dette er at virkemidlene under soningen må brukes systematisk og målrettet for å påvirke domfeltes atferd. Skal en kunne oppnå det vil en derfor måtte ha større fokus på forståelsen av fortiden, ansvarsmobilisering, pedagogiske prosesser og gradvis kvalifisering til nye måter å tenke og handle på”* (St.meld. 27: 4.3). Progresjonssoning bygger videre på ideen bak kontraktsoning. De innsatte skal bli stilt ovenfor større valgmuligheter samtidig som de må ta større ansvar for egen situasjon. Etter intensjonene vil progresjonssoning innebære at den innsatte gradvis kvalifiserer seg mot større grad av åpne fullbyrdelsesalternativer. Den innsatte skal hele tiden ha noe å strekke seg etter. Motivasjonen bygger både på belønning ved kvalifisering for progresjon og

”straff” ved stagnasjon eller tilbakegang. For de innsatte som ikke tilfredsstiller de ”nye” kravene må gå et skritt tilbake. For at dette skal være gjennomførbart må både kriminalomsorgen og hvert enkelt fengsel ha flere fullbyrdelsesalternativer med ulik grad av fordeler og frihet.

6.3 *Utfordringer for Oslo fengsel*

Oslo fengsel er landets største fengsel med en kapasitet på ca 350 innsatte. Det består av tre forholdsvis separerte enheter, avdeling A (Botsfengselet), B (Bayer’n) og C (Stifinner’n). Selv om fengselet ser det som en målsetting med større integrering mellom disse enhetene er det fremdeles et ganske markert skille. Senioravdelingen hører til avdeling A. Min fremstilling vil derfor ha hovedfokus på denne avdelingen.

Det er på to ting som styrer hvilke utfordringer et fengsel står ovenfor, gruppen innsatte og retningslinjer fra kriminalomsorgen. Oslo fengsel har derfor antatt belegg som et av utgangspunktene for sitt faglige arbeid. For det første fører beliggenheten, sentralt i Oslo og nærmeste nabo til Oslo politikammer, til at de har mange varetekts innsatte. Samtidig anser de det som fordelaktig å være et blandingsfengsel som også har domsinnsatte. Erfaringer fra blant annet Sverige viser at rene varetektsfengsler kan føre til et mer passivt miljø, hvor den faglige innsatsen i forhold til sysselsetting og rehabilitering minimeres (Oslo fengsels strategiske plan 2001:5). Det er derfor viktig med et aktivt faglig miljø som er med på å inspirere og gi tilbud om deltakelse i arbeidet med varetektsinnsatte. Så lenge de varetektsinnsatte ikke er satt under spesielle restriksjoner er det ikke noe som tilsier at de skal behandles strengere enn domsinnsatte. For det andre viser det seg å ha vært en utvikling i kriminalitetsbilde de siste 10-20 årene. Utviklingen bærer preg av større globalisering, mer gjengkriminalitet, grovere vold og bredere rekruttering og nye narkotiske stoffer. Dette gir Oslo fengsel store utfordringer i forhold til sikkerhet, plassering av innsatte, motivasjon og rehabilitering (Oslo fengsels strategiske plan 2001:7-8). Som vi så i forrige underkapittel er det også disse utfordringene kriminalomsorgen ser på som avgjørende. Oslo fengsel og kriminalomsorgens retningslinjer er mer eller mindre sammenfallende.

Sikkerhet er et gjennomgående element i hele Oslo fengsel som virksomhet. De ser ikke på sikkerhet som noe som står i motsetning til andre målsettinger, men som viktige rammebetingelser for annen virksomhet. Derfor ser de det som viktig å bryte ned det tradisjonelle synet på ”sikkerhet” og ”innhold” som motsetninger. De har fokus på

dynamisk sikkerhet hvor betjentene har en viktig rolle, i tillegg til de mer tradisjonelle sikkerhetstiltakene.

Et annet viktig mål for Oslo fengsel er å legge forholdene til rette slik at den domfelte skal kunne jobbe aktivt for å bryte med den kriminelle løpebanen. Et viktig virkemiddel i dette arbeidet er å kunne plassere innsatte på avdelinger ut i fra den enkeltes individuelle behov og forutsetninger. Det krever et variert soningstilbud. I arbeidet med motivasjon og rehabilitering trekker Oslo fengsel fram viktigheten av kontaktbetjentordningen. Kontaktbetjentene er ment å fungere som den innsattes personlige tilrettelegger og pådriver. Han eller hun skal være der i det daglige arbeidet med de innsatte og prøve å mane til fremdrift hos den innsatte. Her ser man hvor viktig betjentenes arbeid er. På bakgrunn av det kan man si at en tredje utfordring for Oslo fengsel er å beholde, utvikle og rekruttere dyktige betjenter. Det er helt avgjørende for at de skal kunne nå de målene de har satt seg.

7 Betjentenes rolle

Betjentene er på mange måter fengselets viktigste ressurs. Det er de som sørger for den daglige kontakten med og behandlingen av de innsatte. Fine ord og målsettinger fra sentralt hold hjelper lite hvis ikke betjentene følger opp i sitt arbeid. Samtidig er de føringene som gis fra sentralt hold viktige i utviklingen av tjenestemannsrollen. Min intensjon med dette avsnittet er ikke å gi en uttømmende presentasjon av den rollen fengselsbetjenten skal fylle, men skissere den utviklingen rollen har hatt i senere tid. Dette er sentralt fordi eldre betjenter har vært en del av denne utviklingen. Noen har vært med på å forme den og alle har blitt preget av den. Jeg vil også si litt om to kjente problemstillinger fengselsbetjentene blir stilt ovenfor i sitt arbeid.

7.1 Tidsmessig fangebehandling

Historisk kan man si at betjentrollen har vært igjennom en utvikling fra å ha en tilnærmet ren vokterfunksjon til å ha en aktiv rolle i arbeide med å rehabilitere de innsatte. Allerede med den nye fengselsloven av 1958 begynte fengselsvesenet å skjele mot tanker om behandling, rehabilitering og ettervern (Wister 1997: 58-60). I løpet av 1970- og 1980-tallet ble det satt i gang flere tiltak som la større vekt på omsorgsaspektet og nedtonet straffeaspektet. Utviklingen har på mange måter gått gradvis. Likevel kan man si at gjennomføringen av Tjenestemannsrolleprosjektet (TR-prosjektet) fra 1988 til 1991 har vært en milepæl i denne utviklingen. Jeg vil derfor bruke dette prosjektet som utgangspunkt når jeg skal si litt om hvorfor betjentrollen har hatt den utviklingen den har hatt og hva det konkret har innebåret⁷.

I følge Harold Leavitts enkle systemmodell kan man studere en organisasjon ved hjelp av fire hovedkomponenter, mål/oppgaver, struktur, teknologi og aktører. Disse fire komponentene har en innbyrdes avhengighet. Det betyr at dersom den ene variabelen endres vil det kunne få effekt på de andre variablene, men fordi dette samvirket er så komplekst er det nærmest umulig å forutsi eller kontrollere hvilke endringer som utløses

⁷ Yngve Hammerlin har gjennomført en grundig evaluering av prosjektet. Jeg vil først og fremst si noe om prosjektets intensjoner og ikke hvor vidt det fungerte etter disse intensjonene. For de som er interessert i det henviser jeg til: Hammerlin, Y.(1992) : "Evaluering av TR-prosjektet i Drammen kretsfengsel, del 1, 2 og 3" og Hammerlin, Y.(1992) : "Evaluering av TR-prosjektet i Åna kretsfengsel, delrapport 1"

når en endrer et forhold eller en komponent (Fivelsdal mf. 2004:188). Dette er tydelig å se i forbindelse med TR-prosjektet. Der var det først og fremst en historisk utvikling når det gjaldt mål (straffeideologi) og kunnskap om fengselets teknologi som førte til et behov for endring av fengslets struktur og bruk av teknologi. Disse endringene førte igjen til et behov for ny anvendelse av aktørene og da hovedsakelig betjentene. Et sentralt begrep som ble brukt mye i forbindelse med prosjektet var ”tidsmessig fangebehandling” (Hammerlin 1992: 2). Med det menes at man i fangebehandlingen må ta hensyn til den kunnskapen man har om dagens innsatte som gruppe og den enkeltes problemer og behov, forskjellige fangebehandlingsmetoder og dagens humanistiske prinsipper, som blant annet kommer til uttrykk i internasjonale avtaler om fangebehandling.

Et sentralt perspektiv i sosiologien er at en sosial rolle bare kan defineres i forhold til andre komplementære roller (Hammerlin 1993:7). Fengselsbetjenter jobber i et nært forhold til de innsatte. En endring av betjentrollen vil også føre til en endring av rollen som innsatt. Det ble derfor samtidig oppfordret til en aktiv rolle hos de innsatte gjennom blant annet innføringen av kontraktssoning (som dagens progresjonssoning bygger på) og soningsplaner. Begge disse tiltakene bygger på prinsippet om at både den innsatte og fengselsbetjentene skal ha en aktiv og forpliktende rolle i rehabiliteringsprosessen. De som soner med kontrakt lover å sone rusfritt mot å få visse fordeler, som for eksempel flere permisjoner og framstillinger. Ved å skrive en soningsplan planlegger den innsatte, med hjelp fra betjenten, hvordan soningen skal forløpe.

7.2 *Mellom barken og veden*

En problemstilling betjentene ofte vil stå ovenfor i sin yrkesutøvelse henger sammen med at deres rolle ikke er absolutt autonom, men står i et gjensidig påvirknings- og avhengighetsforhold til andre grupper og deres roller. De andre gruppene man som betjent har mest med å gjøre er ledelsen og de innsatte. Begge disse gruppene stiller krav som får direkte følger for betjenten avhengig om han eller hun tilfredsstiller dem eller ikke. Problemet er at de ofte er delvis eller totalt motstridende. Det setter betjenten i en krysspressituasjon.

En krysspressituasjon på arbeidsplassen er ikke unikt for fengselsbetjenter, men forholdsvis vanlig i arbeidslivet. Problemstillingen er blant annet beskrevet av Sverre Lysgaard (1967:73-76) i sin bok om arbeiderkollektivet. Der beskriver han hvordan arbeiderne blir trukket mellom bedriftens (det teknisk/økonomiske system) umettelige og

ubønhørlige krav og det menneskelige system som representerer individets interesser. Betjentene har umettelige krav fra ledelsen. De skal gjennomføre to motstridende oppgaver, kontroll og omsorg, som har ført til at arbeidsoppgavene har økt drastisk i omfang. Dette kolliderer med flere av betjentenes oppfattninger (det menneskelige system) av hva som er mulig å gjennomføre på en tilfredsstillende måte. Samtidig har betjentene et system til som øver press på dem i arbeidet, de innsatte. De stiller også umettelige krav som er uforenelig med både det teknisk/økonomiske og det menneskelige system.

Siv Hjellnes (2001:7) beskriver noe av det samme når hun snakker om betjentene som formidlere mellom organisasjonen og de innsatte. Formelt ligger betjentenes lojaliteten til fengselet som organisasjon representert av ledelsen. Det er de som definerer arbeidsoppgavene og tar beslutningene som gjelder innsattes hverdag, men det er betjentene som må formidle disse bestemmelsene. Samtidig er det betjentene som omgås de innsatte til daglig. Det fører ofte til en forståelse for den innsattes situasjon og en følelse av lojalitet ovenfor denne gruppen. På mange måter kan man si at betjentene fungerer som formidlere av organisasjonens krav samtidig som de fungerer som representanter for de innsatte. Dette kan lett sette betjentene i en lojalitetskonflikt, mellom barken og veden.

7.3 Betjentenes doble mandat

I underkapittelet om utviklingen av betjentenes rolle så vi at den har endret seg fra å være en ren vokterrolle til et krav om en aktiv rolle i rehabiliteringen av de innsatte. Det betyr ikke at betjentene ikke lenger skal jobbe aktivt med sikkerheten i fengselet. Sikkerhet er fremdeles betjentenes primære arbeidsoppgave. De fleste vil si at det er en positiv utvikling at betjentene også skal jobbe med rehabilitering, men det har på mange måter satt betjentene i en slags dobbeltrolle. De har to mandat de skal utføre som i flere situasjoner kan virke totalt motstridende.

Fengselet, som siste ledd i straffesakskjeden, er pålagt to motstridende oppgaver. De skal beskytte samfunnet mot kriminelle når den innsatte soner. Samtidig skal de beskytte samfunnet mot kriminalitet i et mer langsiktig perspektiv. Fengselet skal på en og samme tid virke avskrekkende og rehabiliterende på den innsatte. Disse oppgavene stiller krav til betjentene om å straffe og vise omsorg, kontrollere og gi ansvar, vise nærhet og opprettholde distanse. Det er betjentene som i sin hverdagsvirksomhet føler disse motsetningene på kroppen. De må hele tiden balansere mellom motstridende krav og forventninger. Ikke bare ulike forventninger fra ulikt hold, ledelse og innsatte, men

motstridende forventninger fra ett og samme hold. ”*Fengselets ideal er foreningen av straff og omsorg. Betjentene er gitt i oppgave å ivareta motpolene.*” (Hjellnes 2001: 9).

8 De innsattes situasjon og rolle

Dette avsnittet er ikke en redegjørelse for hovedverkene innenfor fengselssosiologien, men et lite innblikk i noen av de problemstillingene de innsatte står ovenfor i dagens norske fengsler. Etter å ha diskutert hvor vidt man kan si at det eksisterer visse fellestrekk ved de innsatte, vil jeg trekke fram noen forhold, problemer og utfordringer som blir ansett som sentrale i de innsattes hverdag.

8.1 Hvem er de innsatte?

Til tross for at loven skal gjelde for alle og domstolene skal dømme likt, uavhengig av kjønn, alder, sosialstatus, osv. har det vært gjort flere undersøkelser som tyder på at store deler av fangebefolkningen har visse fellestrekk. De fleste kjenner til Nils Christie (1982a:93) sin karakteristikk av de innsatte som unge menn fra byene som er tapere både på skolen og sosialt. Finstad og Gjertvik (1990:11-12) presenterer en lignende karakteristikk i sin bok om varetektsfanger, som de understreker også gjelder for andre kategorier innsatte. De er unge enslige menn fra arbeiderklassen og gjengangere i fengslene. Torbjørn Skardhamar (2002:7) sier seg nødvendigvis ikke uenig i disse beskrivelsene men hevder at de er relativt gamle og bygger på et forholdsvis spinkelt empirisk grunnlag. Derfor har han selv foretatt en undersøkelse om de innsatte i norske fengsler sine levekår og livssituasjon. Jeg vil gjengi noen av hovedfunnene hans.

De innsatte i kretsfengslene⁸ er hovedsakelig *voksne menn*. I følge kriminalomsorgens årsstatistikk for 1999 var cirka halvparten over 30 år og kun 5,3 prosent yngre enn 21 år. En stor andel har vært *utsatt for store problemer under oppveksten*. De har et vesentlig *lavere utdanningsnivå* enn resten av befolkningen og *liten eller ustabil tilknytning til arbeidsmarkedet*. Som et resultat av dette er de *fattige og har stor gjeld i forhold til inntekt*. Det er 11 ganger så mange blant de innsatte i forhold til normalbefolkningen som ofte har problemer med å dekke de løpende utgiftene til f.eks. mat, transport og bolig. De er *ensomme og enslige* og mange har både *fysiske og psykiske*

⁸ Nå oppererer man ikke lenger med begrepet kretsfengsel, men det gjorde man da denne undersøkelsen ble gjennomført.

lidelser. Det viser seg at denne dårlige helsetilstanden henger sammen med at mange er *rusmisbrukere*.

Store grupper av de innsatte har flere av disse problemene og datamaterialet viser at det er en tendens til at de som kommer dårlig ut på et av områdene også faller dårlig ut på andre områder. Man kan snakke om en opphopningstendens. Det samme kom Nilsson og Tham (1999:53-56) frem til i sin undersøkelse av innsattes levekår i Sverige. Likevel er fangebefolkningen en heterogen gruppe og opphopningstendensen viser nettopp at det er noen som er mye mer utsatte enn andre. Hvor vidt denne dårlige livssituasjonen er en årsak til eller et resultat av fengslingen er det ikke mulig å si noe om på bakgrunn av denne undersøkelsen. Samtidig er det et faktum at samtlige innsatte sliter med problemer som er et direkte resultat av fengslingen.

8.2 Fangenes tapsliste

Til tross for at fengselet har en intensjon om rehabilitering og utvikling av de innsatte vil de fleste oppleve fengselsoppholdet som et onde. I følge Nils Christie (1982b) kan ikke fengsling ses på som noe annet enn påføring av pine. Yngve Hammerlin (1987) har på bakgrunn av diverse sosiologiske, kriminologiske og sosialpsykologiske undersøkelser og teorier om de negative effektene av et fengselsopphold utviklet en egen tapsliste for fanger. Jeg har valgt ut noen av disse punktene for å beskrive belastninger innsatte møter i sin soningshverdag.

”Institusjonalisering/prisonisering; den enkelte får institusjonskompetanse, ikke ”livs” kompetanse. Stigmatisering, avvikerkarriere. Inkapasitering, inaktivisering, passivisering. Kreativ deprivasjon, etisk deprivasjon.” (Hammerlin 1987). Goffman (1967) utdyper mye av dette i sin teori om den totale institusjon. Det er flere forhold som er med på å gjøre fengselet til en total institusjon for de innsatte. For det første må de utføre alle dagens gjøremål, arbeid, søvn og fritid, på det samme avgrensede området. Utenfor murene er det vanlig at man variere mellom ulike geografiske steder i samspill med forskjellige mennesker, noe fengslede blir frarøvet. Denne kunstige inndelingen, eller mangel på inndeling, gir en institusjonskompetanse og ikke en livskompetanse som den innsatte vil trenge når han eller hun skal leve et liv på utsiden av murene. For det andre vil alle de aktivitetene som utføres i et fengsel ha et overordnet mål, institusjonenes mål, om å skape lovlydige mennesker. Selv om de fleste mennesker har mål i livet som påvirker en rekke avgjørelser er disse ofte selvvalgte og sjelden totalt avgjørende for alt man foretar seg. I en

total institusjon hvor dens mål gjennomsyrrer alle gjøremål vil individene føle seg som tannhjul i et stort maskineri. Individualiteten blir borte og den innsatte blir pasifisert. Egenskaper som selvbestemmelse og kreativitet blir lite verdsatt. Goffman beskriver denne nedbrytingen av jeg'et for en krenkelsesprosess. Den innsatte blir objektivert og programmert til å passe best mulig inn i institusjonens maskineri. Clemmer (1940) har en teori i forhold til prisonisering og avvikerkarriere. Han hevder at disse kravene fra den formelle organisasjonen fører til at de innsatte skaper sin egne uformelle organisasjon, en kriminell subkultur med egne normer og verdier. De nyinnsattes tilpassing til denne kulturen kaller han en prisoniseringsprosess. Denne prosessen fører til at fengselet for mange innsatte fungerer som rene forbryterskolen. På den måten blir den innsatte sittende i en krysspressituasjon der han eller hun rives mellom fengselets og de andre innsattes krav.

”Marginalisering, isolering/sosial isolasjon, anonymisering. Tap av grunnleggende og normale livsvirkksomheter i samfunnet. Tap av sosiale forhold, asosialisering, fremmedgjøring, desorientering. Tap av seksualitet, kjærlighet, forhold, omsorg.”

(Hammerlin 1987). Fengsel er frihetsberøvende. De innsatte blir først og fremst isolert fra samfunnet. Det fører til en hel del andre tap og den innsattes liv blir preget av usikkerhet. Har jeg fremdeles jobb og leilighet når jeg kommer ut? Vil samboeren min fremdeles ha meg etter fem år i fengsel eller har hun funnet seg en annen? Kan jeg noen gang få tilbake det forholdet jeg hadde til barna mine før jeg ble arrestert? Det å ikke være en del av dagliglivet utenfor murene er for de aller fleste en enorm belastning. Selv om fengselet har telefon og besøkkordninger kan det aldri bøte på den isolasjonen en fengsling fører til. Noen innsatte velger til og med bort det å få besøk fordi tomrommet etterpå blir større enn de kan takle. De opplever besøk kun som en påminnelse om den verden de ikke lenger er en del av. Hvor vidt den innsatte også er isolert inne i fengselet avhenger av hvilken status han eller hun har, varetekt eller dom, og hva slags avdeling han soner på. Varetekt innsatte kan risikere å sitte isolert på cella 23 timer i døgnet, mens domsinnsatte på visse avdelinger nesten bare er låst inne om natten.

”Tvang til uønska sosiale forhold, tap av sikkerhet. Tap av sjølbestemmelse; (sosial) usikkerhet og utrygghet.” (Hammerlin 1987). De fleste foretrekker så mye fellesskap som mulig, men det er også noen som opplever det som påtvunget. Flere innsatte sliter med nerver og for disse kan fellesskap være en belastning. Det er store variasjoner i hvordan miljøet på de ulike avdelingene er. Noen som i utgangspunktet synes det er positivt med fellesskap kan føle at miljøet på avdelingen er så dårlig eller ulikt egen personlighet at det blir noe negativt. I Dostojevskij sin beskrivelse av sitt opphold i tukthuset i Omsk

vektlegger han nettopp mangelen på privatliv som det absolutt verste. Selv om han ikke er nådig i sin beskrivelse av de elendige forholdene de levde under var det å aldri kunne være alene det som plaget han mest. Han mente at behovet for å være alene er helt elementært hos mennesket og at en påtvunget fellesskapstilværelse gjorde han menneskefiendtlig (Waage 1997: 67). Det er også mange som sliter med den blottstillingen man utsettes for i et fengsel. Selv om man ikke selv kan bestemme når man vil omgås andre har betjentene alltid tilgang til deg. Luken i celledøra er en stadig påminnelse om at isolasjon og privatliv ikke er det samme. De innsatte vil hele tiden kunne bli utsatt for blottstillende tiltak som ransaking, kroppsvisitering og avlegging av urinprøve.

8.3 *De innsattes rolle*

Akkurat som betjentenes rolle ikke kan sees separat, men kun i forhold til andre roller, kan heller ikke de innsattes rolle ses uten å trekke inn komplementære roller. I deres tilfelle er det betjentene og medinnsatte som vil være av størst betydning. Betjentenes doble mandat med hensyn til kontroll og omsorg vil prege de innsattes situasjon. Det gjør det vanskelig for dem å definere betjentene som enten fiender eller hjelpere. Mange innsatte finner trøst og støtte i betjentene samtidig som de hele tiden vet at i gitte situasjoner vil de måtte fungere som kontrollører og representanter for ledelsen. Før var betjenten en ren kontrollør, nå skal han i tillegg fungere som sosialarbeider og terapeut. Det gjør det vanskelig for den innsatte og vite hvor han eller hun skal plassere betjenten. I forbindelse med den nye betjentrollen og en tidsriktig fangebehandling er det nettopp denne dobbelheten som blir et problem for de innsatte. Utallig forskning viser hvor pasifiserende det er å sitte i fengsel. Likevel er et av de sentrale punktene innen progresjonssoning at den innsatte skal være aktiv. Den innsatte skal ta ansvar for eget liv innenfor en institusjon hvor man må spørre om å få gå på do. Selv om den utviklingen oppfattes som positiv vil jeg minne om at den for flere innsatte kan virke svært krevende og til tider uforenelig med den strukturen fengslene har.

De innsatte har heller ikke alltid et enkelt forhold til hverandre. Fengselet som formell organisasjon er strengt hierarkisk, det er også den uformelle strukturen blant de innsatte. På en hver fengselsavdeling vil det foregå en maktkamp om hvem som er ”lederne” på avdelingen. Dette trenger verken å være veldig synlig eller dramatisk, men det kan være det. For noen grupper innsatte, som for eksempel pedofile, kan reaksjonene fra medinnsatte være en større påkjenning enn straffen i seg selv. Selv om medinnsatte

støtter hverandre og kan være en hjelp for mange i kampen mot isoleringen, kan de i visse situasjoner være en belastning for noen.

Oppsummering

Kriminalomsorgen har flere til dels motstridende mål den jobber etter. Dette gir store utfordringer spesielt i forhold til rehabilitering. Gjennom progresjonssoning skal de innsatte ved hjelp av et belønning- og straffesystem kvalifisere seg til stadig mer åpne soningsformer. Dette stiller krav til den enkelte anstalt, i mitt tilfelle Oslo fengsel, om et differensiert soningstilbud. Samtidig er sikkerhet fremdeles et viktig aspekt noe som setter betjentens rolle under et krysspress både mellom motstridende oppgaver og mellom ledelsen og de innsatte. Denne dobbelheten preger også de innsattes rolle og forhold til betjentene. I tillegg viser det seg at innsatte har betydelig dårligere levekår enn normalbefolkningen og at det å sitte i fengsel fører til flere tap og alvorlige påkjenninger.

DEL 4

PRESENTASJON AV SENIORAVDELINGEN

Intensjonen med denne delen er å gi en beskrivelse av senioravdelingen. Hva er bakgrunnen for opprettelsen av avdelingen? Hva skiller denne avdelingen fra de andre avdelingene? På det siste spørsmålet er to av svarene betjentene og de innsatte. Alle betjentene er over 45 år og de innsatte er håndplukket. Del fire vil derfor også inneholde en presentasjon av både betjentene og de innsatte på avdelingen.

Denne delen er en konkret beskrivelse av hvordan avdelingen skal fungere etter intensjonen, hva som blir gjort i det daglige og det betjentene og de innsatte har fortalt meg. Den skal være så deskriptiv som mulig, analyser og drøftelser kommer i del fem.

9 Senioravdelingens bakgrunn og innhold

Opprettelsen av en ny avdeling kan ha mange utspring. Det kan være et resultat av krav utenfor virksomheten, fra ledelsen eller fra 1. linjen. Prosessen fra vedtak til ferdigstilling vil også kunne variere kraftig med hovedforankring i ulike nivåer. Både forskning og erfaring sier at et tiltaks bakgrunn ofte vil prege dets utforming og videre utvikling. Derfor vil jeg si litt om disse prosessene før jeg redegjør for senioravdelingens form og innhold.

9.1 Bakgrunnen for senioravdelingen

Et betydelig fokus på seniorpolitikk i de ulike departementene har ført til at både fengselsvesenet generelt og Oslo fengsel merket et påtrykk om å ta problemstillingen på alvor. Likevel hevder pådriverne bak senioravdelingen at dette ytre presset har vært noen forutsetning eller avgjørende motivasjonsfaktor for utviklingen av avdelingen. Det er først og fremst interne forhold i Oslo fengsel som er bakgrunnen for satsningen. Grovt sett kan man dele argumentene inn i to hovedkategorier, de eldre betjentene og fengselets behov.

Det er flere indikatorer som viser at det å jobbe som fengselsbetjent er et forholdsvis belastende yrke. Det viser både tidligere forskning, arbeidsmiljøundersøkelser og bemanningssituasjonen i blant annet Oslo fengsel. I 2001 ble det foretatt en arbeidsmiljøundersøkelse om de ansattes situasjon i kriminalomsorgen. Den viser at vel halvparten av fengselsbetjentene fant arbeidet psykisk slitsomt (Arbeidsmiljøundersøkelse i Kriminalomsorgen 2001:3). I Oslo fengsels strategiske plan for 2001-2005 (12) kommer det fram at de har et problem med høy turnover. På bakgrunn av dette er det ikke vanskelig å forestille seg at eldre betjenter som har vært lenge i etaten kan føle seg slitne og utbrente. Det har resultert i at betjentene enten har vært i systemet uten ork til å gjøre den jobben de burde eller at de har trukket seg ut av systemet enten ved hjelp av sykemeldinger eller uføretrygd. *”Det er et kjent trekk i kriminalomsorgen at svært mange tjenestemenn blir uføretrygdet eller går av, grunnet arbeidsmiljømessige årsaker, før oppnådd pensjonsalder”* (Lokal utredning 2001: 1). Ingen av disse ”løsningene” er en verdig avslutning på en lang karriere i fengselsvesenet. Det er ikke tilfredsstillende å stå i en jobb der man ikke føler man får gjort det man skal samtidig som man blir tappet for alle de kreftene man har. Det er heller ikke akseptabelt at de eldre indirekte blir skviset ut etter

mange års innsats. Situasjon var absolutt ikke tilfredsstillende sett fra betjentenes perspektiv.

I tillegg sliter Oslo fengsel både med å rekruttere og beholde faglært personell, som det er et stort behov for. Derfor er det viktig for fengselet som virksomhet å legge forholdene til rette slik at de klarer å beholde det faglærte personellet de allerede har. Det er i forbindelse med dette arbeidet seniorpolitikk har fått en sentral plass. For det første vil det være viktig å beholde seniormedarbeiderne. Arbeidsdagen til de eldre betjentene må formes slik at de ikke blir utslitt og derfor ønsker å jobbe til de når pensjonsalder. Men det vil ikke være særlig hjelp i å beholde arbeidskraft hvis fengselet ikke klarer å nyttiggjøre seg de ressursene den utgjør. Den andre utfordringen blir derfor å nyttiggjøre seg de eldre betjentene.

Før senioravdelingen ble opprettet var det vanlig at eldre betjenter som følte seg utslitt fikk tilbud om retrettsplasser. Det vil si stillinger hvor man ikke har direkte kontakt med innsatte. Selv om det kan virke som en gunstig ordning er det to grunner til at dette ikke er en optimal løsning. For det første er det et lite antall slike stillinger i et fengsel. Det har derfor ikke kunnet fungere som en ordning for alle betjentene som har ønsket det. For det andre mener pådriverne bak senioravdelingen at denne ordningen fører til en dårlig utnyttelse av ressurser. Slik de ser det er det lite hensiktsmessig at nyutdannet fengselspersonell eller vikarer uten etatsutdanning blir brukt til fengselets viktigste oppgave, fangebehandling, mens tilsatte med bred faglig kompetanse, arbeidserfaring og menneskekunnskap blir trukket ut av dette arbeidet. Derfor har Oslo fengsel en interesse i å føre en seniorpolitikk som tar vare på og videreutvikler de ressursene eldre betjenter faktisk sitter inne med. En slik satsning vil i tillegg kunne gi positive ringvirkninger. Hvis Oslo fengsel framstår som en virksomhet det er ok å bli gammel i kan det føre til mindre turnover. Det kan tenkes det er flere som tør å satse på en livslang karriere i fengselsvesenet hvis man vet det er et sted med utviklingsmuligheter og individuell tilpassing.

9.2 Prosessen fram mot opprettelsen av senioravdelingen

Det første konkrete initiativet til et krafttak for seniorenene i Oslo fengsel kom fra ledelsen ved inspektør Ole Sivertsen. I november 2000 ga han i oppdrag til avdelingsleder Per Gjersøe å nedsette en intern arbeidsgruppe som skulle vurdere seniorenenes arbeidssituasjon og mulige tiltak på avdeling A. Innspillet ble tatt opp på et personalmøte i

slutten av november. En uke senere ble det holdt et møte hvor bare de i sikkerhetstjenesten over 45 år ble innkalt. Omtrent halvparten av de innkalte møtte opp og viste et positivt engasjement. Konklusjonen var klar; de eldre betjentene ville ha en egen avdeling. Nærmere utredninger om hvordan avdelingen konkret skulle utformes ble overlatt til en arbeidsgruppe bestående av seniortilsatte med Per Gjersøe som leder. Arbeidsgruppen som ledet fram mot senioravdelingen bestod i alt av syv personer, tre damer og fire menn. Fem av dem begynte å jobbe på avdelingen etterpå. Hovedpoenget var å finne rammebetingelser for en avdeling tilpasset seniorennes behov og ønsker slik at de kunne fortsette arbeidet med de innsatte. Arbeidsgruppa var motivert og jobbet effektivt. Våren 2001 var rammene for den nye avdelingen utarbeidet og september 2001 var avdelingen i drift.

9.3 *Selve avdelingen*

De fysiske omgivelsene på avdelingen skiller seg noe ut fra flere av de andre avdelingene. Det skyldes hovedsakelig at avdelingen ble pusset opp før senioravdelingen flyttet inn. Celler og fellesarealet ble malt, det ble kjøpt inn nytt møblement til fellesskapet og det ble bygget kjøkken⁹. Til de som ikke har vært i Oslo fengsel før, ser dere en lang og bred gang med ti celler på hver side og et stort vindu i enden. Senioravdelingen befinner seg i øverste etasje. Der utgjør taket en buet hvelving. Det er derfor mye høyere under taket enn på de avdelingene som ligger i lavere etasjer. På de andre avdelingene er det første du ser og hører et bordtennisbord. På grunn av den irriterende støyen dette medfører og en målsetting om at alle på avdelingen skal spise sammen ble dette skiftet ut med et langbord. I løpet av den tiden jeg har vært der har de i tillegg fått et biljardbord. Det medfører også en hvis støy derfor er det innført restriksjoner på når det kan benyttes. Når du har gått forbi biljardbordet og langboret og det er slutt på cellene vil du finne et røykerom på venstre hånd og dusj/toaletter på høyrehånd. Helt i enden under vinduet står det en salong med TV. Inn til høyre er det laget en kjøkkenkrok med, kjøleskap, fryser, komfyr oppvaskmaskin og fullt kjøkkenutstyr. Alt dette er med på å gi avdelingen et lyst og luftig inntrykk med gode forutsetninger for sosialt samvær.

⁹ Alle avdelingene hadde kjøkken før, men de var så nedslitte at de måtte stenges. De andre avdelingene har fått kjøkken igjen nå, men senioravdelingen var først ute.

Et trivelig fellesskap og kjøkken er med på å legge forholdene tilrette for et positivt samvær. Det er ofte flere av de innsatte sitter sammen i fellesskapet og ser på TV. Hvis betjentene har tid setter de seg også ned. Kjøkkenet blir flittig brukt og det er en stor del av de innsatte som har dannet egne matlag. Det vil si at de ordner felles innkjøp og lager maten enten på omgang eller i fellesskap. Betjentene oppfordrer også stadig vekk til at alle skal spise middag sammen. De kan ikke kreve at de innsatte skal sitte i fellesskapet og spise, men middagen blir ikke servert før alle på avdelingen har kommet tilbake fra jobb. Det at betjentene også sitter i fellesskapet og spiser sammen med de innsatte gir en signaleffekt om at det er noe positivt.

De innsatte er låst inne på cellene sine så lite som mulig. Hvis noen er borte fra jobb eller skole blir de som regel ikke låst inne på cella men kan gå fritt rundt på avdelingen. Det er positivt for fellesskapet mellom de innsatte. Samtidig fjerner det en del negativ samhandling mellom betjenter og innsatte. Når de innsatte sitter låst inne må de kontakte betjentene hvis de trenger å hente noe, skal på do eller dusje. Det oppleves som mas for betjentene som hele tiden blir avbrutt i sine gjøremål. Denne "friheten" viser seg også i lufterutinene. I begynnelsen når jeg observerte hadde avdelingen egne tider for lufting. De kunne mer eller mindre lufte når det passet dem. Ellers på fengselet er det en felles lufteordning der betjentene fra de ulike avdelingene blir tildelt forskjellige oppgaver. Det vil si at betjentene må være med på lufting til gitte tider uavhengig om det er noen innsatte fra avdelingen som vil ut. Er man med på denne ordningen er det heller ikke rom for å endre tidspunktet selv om det kolliderer med andre aktiviteter. Både betjentene og de innsatte var veldig fornøyde med den ordningen de hadde. For det første på grunn av den fleksibiliteten det ga med hensyn til tidspunkt og lengde på luftingen. For det andre var det flere som synes det var positivt å slippe å lufte sammen med andre avdelinger. Det er ikke bare inne på avdelingene det er mer stress og et høyere lydnivå, det merkes også under lufting. Dessverre var det av organisatoriske årsaker umulig å opprettholde denne ordningen. Likevel er senioravdelingen fremdeles litt friere til å organisere utvidet lufting hvis det er ønske om det. Det blir særlig benyttet om våren og sommeren når det er fint vær¹⁰. Det har også vært en intensjon at avdelingen skulle tilby de innsatte ulike aktiviteter og kurs. Hensikten med det var blant annet å øke samhandling og trivsel. Det har det ikke

¹⁰ Til tross for disse mulighetene har jeg fått inntrykk av at det er noe misnøye både hos betjentene og de innsatte fordi det ikke alltid er like lett å få igjennomført, men dette kommer jeg tilbake til senere.

blitt noe av hittil til tross for stor interesse både hos de innsatte og de tilsatte. Dette kommer jeg tilbake til i del fem.

Ellers preges avdelingen av at den er rolig med forholdsvis mye ustrukturert samhandling. Morgen og lunsj er mest preget av at de innsatte skal spise og ordne forskjellige småting. Etter arbeid er det middag. Resten av dagen er enten organiserte aktiviteter som lufting, trening eller andre arrangementer eller uorganisert samvær. Noen spiller biljard, andre kort, noen ser på tv og andre lager enda mer mat. Ellers er det mange som bare sitter å prater enten i fellesskapet, på røykerrommet eller inne på cellene.

Til tross for disse glimtene av frihet er det viktig å understreke at senioravdelingen på lik linje med alle andre avdelinger i Oslo fengsel er underlagt en streng struktur. Den generelle arbeidsplikten er den samme på senioravdelingen som på andre avdelinger. Så lenge det er jobb til de innsatte må de jobbe. Hvis noen er borte fra jobb er det må de ha gyldig fravær hvis ikke blir det regnet som skulk. Når det gjelder frihet i forhold til tid er det en frihet med modifikasjoner. Oslo fengsels stramme tidsstruktur når det gjelder innlåsning om kvelden og utlåsning om morgenen er den samme på alle avdelinger. Fra ca 20.30 til 07.00 er fengselet i "nattmodus". Det vil si at det er kun et lite team med betjenerer som betjener hele fengselet. Innenfor dette tidsrommet er alle avdelinger likestilt.

9.4 Sett i forhold til andre typer avdelinger

Før senioravdelingen ble opprettet fantes det fire ulike typer avdelinger på avdeling A, mottaksavdeling, lukket avdeling, basisavdeling og motivasjonsavdeling. Til tross for at alle disse ulike avdelingstypene befinner seg innenfor et lukket fengsel er det ganske stor variasjon i hvordan hverdagen er utformet. Jeg vil ikke bruke dette underkapittelet til å gi en beskrivelse av alle avdelingene men ta for meg noen punkter hvor senioravdelingen skiller seg ut fra de andre avdelingene.

Hvis vi skal gradere de ulike avdelingene ut ifra mengde med fellesskap vil vi få mottaks- og lukket i den ene enden med minimalt med fellesskap, basisavdelingene i midten og motivasjons- og senioravdelingen i den andre enden. På mottak og lukket sitter de innsatte hovedsakelig på cellene sine bortsett fra noen timer med lufting og fellesskap hver dag. Basisavdelingene preges av mer fellesskap. Her kan de innsatte gå fritt rundt på avdelingen både før jobb, i lunsjen og etter jobb fram til klokken 20.30. De som ikke jobber eller går på skole blir låst inn på cellene mens de andre jobber. Det samme gjelder for de som ikke vil ut på lufting. Motivasjonsavdelingen preges av enda mer fellesskap i

form av aktiviteter, felles fremstillinger hvor de for eksempel går på kino og pedagogisk opplegg for at de innsatte skal klare å holde seg rusfri. På senioravdelingen er det som en basisavdeling bortsett fra at de som ikke er på jobb eller ikke skal ut å lufte sjelden blir låst inn hvis det ikke er spesielle grunner som tilsier det.

Hvor fleksibelt og fritt er det på senioravdelingen i forhold til de andre avdelingene? Å definere fleksibilitet og frihet i et fengsel er ikke enkelt. Er det friheten til å kunne bestemme når man skal gå på do? Muligheten til å velge hva man skal ha til middag? Gå ut i luftegården isteden for å trene? Eller er det hvor stor mulighet man har til å komme seg ut av fengselet gjennom permisjoner og fremstillinger? Nesten uavhengig av definisjon vil man kunne si at det er minst fleksibilitet og frihet på lukket - og mottaksavdelingen. Der sitter de på cellen nesten hele tiden og får verken permisjon eller fremstilling. De tre neste er vanskeligere å plassere. Motivasjonsavdelingen kan lokke med både flere permisjoner og fremstillinger. Samtidig krever de ganske mye i retur for disse godene. Alle de innsatte som soner der må skrive en kontrakt hvor de lover å være rusfri og avgi urinprøve hver dag. Hvis man bytter rigiditet og tvang mot fleksibilitet og frihet, blir sluttsummen lik null? På basisavdelingene og senioravdelingen er det også kontrolltiltak, men ikke i samme omfang som på motivasjonsavdelingen. De har heller ikke tilgang til å gi ekstra permisjoner eller fremstillinger. På en absurd måte kan man si at det både er mer og mindre frihet der. Setter man avdelingene opp mot hverandre vil man se at det er litt friere på senioravdelingen enn på en basisavdeling. De innsatte blir gitt og tar mer ansvar. Samtidig er de mindre innelåst og kan oftere få luft. Selv om de innsatte ikke trenger å skrive kontrakt bygger den på noen av de samme prinsippene, "hvis dere gjør som vi vil, gjør vi som dere vil".

Skiller senioravdelingen seg ut i forhold til intensjonen bak og målsettingen med avdelingen? På mottaksavdelingen er intensjonen å gi fengselet noen dager til utredninger for å finne ut hvor det er mest hensiktsmessig å plassere den innsatte. Målet er at de skal sitte her så kort tid som mulig. Lukket avdeling er for de som ikke klarer eller av andre årsaker ikke skal ha fellesskap eller kun begrenset fellesskap. Avdelingen blir også brukt til refs av innsatte. Basisavdelingene er "vanlige" avdelinger. Her sitter de innsatte som ikke er motivert for å prøve annen type soning eller i påvente av progresjon. Motivasjonsavdeling skiller seg forholdsvis mye ut fra de andre avdelingene. De innsatte som sitter der har frivillig søkt seg dit og hvis de tilfredsstiller inntakskriteriene må de skrive en kontrakt med fengselet før de kan begynne å sone der. Kontrakten går i korte trekk ut på at den innsatte skal holde seg rusfri og avgi frivillige urinprøver hver dag. I

gjengjeld får han visse fordeler i form av utvidete muligheter for permisjon og fremstilling. Ser man avdelingene som et helhetlig tilbud har de som intensjon å kunne gi et varierende og fleksibelt soningsforløp. Den innsatte skal kunne kvalifisere seg for bedre avdelinger og flere fordeler eller bli tatt fra goder hvis det er behov for det. Senioravdelingen har på den andre siden først og fremst som intensjon og tilfredsstille de eldre betjentenes behov i jobbsituasjon. Det betyr ikke at den ikke også bidrar i Oslo fengsels faglige arbeid. Dette kommer jeg tilbake til i del fem hvor avdelingen blir analysert.

10 Betjentene

Senioravdelingen er først og fremst opprettet for å ivareta personalmessige mål knyttet til en gruppe tilsatte, de eldre. Derfor er et av de viktigste kjennetegnene ved senioravdelingen at det er eldre betjenter som jobber der. I planleggingsfasen ble det satt opp klare kriterier for hvilke betjentene som skulle få plass. Etter å ha sagt litt om disse kriteriene, i hvilken grad betjentenes arbeidsbetingelser skiller seg ut fra andres og hvilke arbeidsoppgaver som har fått størst prioritet på avdelingen vil jeg presentere betjentene i lys av tidligere erfaringer og egen utvikling.

10.1 Utvelgelse, arbeidsbetingelser og arbeidsoppgaver

At mange eldre betjenter har en påkjennende arbeidsdag er noe av utgangspunktet for senioravdelingen, derfor bør individuelle behov vektlegges. Men for at man i det hele tatt skal bli vurdert er det utarbeidet klare kriterier. Avdelingen skal bemannes med fast tilsatte ved Oslo fengsel avdeling A. Den aktuelle betjenten må ha fylt 45 år. Arbeidsgruppa kom fram til at kjønn ikke skulle ha noen betydning i utvelgelsesprosessen. Det ble anslått at den faste staben burde bestå av ni betjenter og en avdelingsleder. Er det flere søkere enn ledige plasser får hver enkelt søker en poengsum bestående av alder pluss ansiennitet. Den med høyest poengsum får stillingen. Ved fravær hos den faste staben ble det foreslått å etablere en fast avløserstab til avdelingen. Den skulle også bestå av seniorer ved avdeling A og gis fortrinnsrett når det blir ledige stillinger på avdelingen.

Arbeidsbetingelsene for betjentene på senioravdelingen er de samme som på de andre avdelingene bortsett fra på to punkter. Senioravdelingen er den eneste avdelingen i Oslo fengsel, og visst nok resten av landet, hvor betjentene får være med å bestemme turnus. De fleste betjentene som jobber på senioravdelingen nå synes det er greit med vanlig turnus og følger derfor den. Men det er en betjent som har benyttet seg av muligheten til individuelt tilpasset arbeidstidsordning, han jobber bare dagtid og har ingen helgevakter. Senioravdelingen skiller seg i tillegg til dette ut ved at ledere som begynner å jobbe som vanlig avdelingsbetjent på senioravdelingen beholder lønnstrinnet sitt. Ellers er hovedintensjonen med avdelingen at de eldre og erfarne betjentene skal ha en vanlig arbeidsdag hvor de får brukt de ressursene de har gjennom arbeid med innsatte. Samvær og fangebehandling skal være hovedfokus.

Til tross for at de eldre betjentens arbeidsoppgaver skal være så "normale" som mulig har senioravdelingen valgt et fokus på avdelingen som går som en rød tråd gjennom det arbeidet som utføres. Denne røde tråden er samvær og fellesskap. Tanken bak senioravdelingen var nettopp den at de eldres kompetanse burde brukes til fengselets hovedoppgave, fangebehandling. Det har de prøvd å flette inn i de eldre betjentenes arbeidsoppgaver. Jeg vil vise hvordan det implementerer seg i de generelle arbeidsområdene, sikkerhet og rehabilitering. Etterpå vil jeg vise hvordan det har gitt utgangspunkt for to felt som er spesielt for senioravdelingen, medbestemmelse og veiledning.

Senioravdelingen har som alle andre avdelinger en del fysiske innretninger og faste rutiner som er med på å fremme sikkerhet. Det dreier seg om alt fra murer, låser, overvåkningskameraer, calling, beredskapsutstyr, gittersjekk og ransaking av celler. Men på senioravdelingen har de valgt å fokusere på den dynamiske sikkerheten (Grøvdal 2000: 148). Betjentene skal gjennom aktivt samvær med de innsatte bygge opp nære relasjoner til det innsatte. Mye samvær med de innsatte skal både sørge for et godt miljø på avdelingen og virke forebyggende ved å kartlegge risiko. Når det gjelder rehabilitering benytter senioravdelingen seg av en bred definisjon som også implementerer mer ustrukturert arbeid som har som målsetting å gi de innsatte livs- og hverdagskompetanse. De eldre betjentene anses som spesielt egnet til denne typen arbeid, med den arbeidserfaringen og menneskekunnskapen de har. Denne formen for rehabilitering følger ikke et bestemt program men preger alt arbeidet på avdelingen. Samtidig har avdeling en målsetting om å gjøre en spesielt stor innsats når det gjelder kontaktbetjentarbeidet. Men betjentene skal ikke bare ha et aktivt forhold til de innsatte de skal også ha et aktivt forhold til avdelingen, kolleger og ledelsen. Medbestemmelse og videreutvikling skal ha en sentral plass i det daglige arbeidet. For at dette skal fungere må betjentene hver for seg og i fellesskap hele tiden reflektere over egen praksis. I forbindelse med et prøveprosjekt i prosessveiledning ble senioravdelingen valgt ut. Dette er en form for veiledning som tar utgangspunkt i de personlige og følelsesmessige sidene ved arbeidet. Betjentene tar opp situasjoner de har opplevd som problematiske i jobben for så å prøve å løse dem i fellesskap. Betjentene må bruke den kunnskapen og de erfaringene de har for å komme fram til løsningene. Veilederen skal ikke gi svar, kun strukturere, fokusere og motivere arbeidet. Veiledningen er både av og for betjentene.

10.2 Betjentenes bakgrunn og erfaringer

De fleste av betjentene har vært igjennom store endringer i fengselsvesenet. For det første har det vært store organisatorisk endringer. Da flere av de begynte var det kun en betjent som jobbet på hver avdeling. Nå er det fra to til fire betjenter på vakt. For det andre har rollen som fengselsbetjent gjennomgått store endringer. Før jobbet de som ”nøkkelbetjenter” der arbeidsdagen stort sett gikk ut på å låse de innsatte ut og inn. Innføringen av ”tidsmessig fangebehandling” og kontaktbetjentordningen har gitt betjentene arbeidsoppgaver som tidligere ble utført av sosialkonsulenter. Derfor er det blitt et mye større fokus på utdanning og kompetanseheving. For det tredje har det vært en drastisk endring i klientellet. *”Før var det nesten bare var unge innsatte eller eldre som sonet på grunn av brudd på løsgjengerloven. Det er fremdeles mange unge men det er ofte grovere forbrytelser de soner for.”* Samtidig er det kriminelle miljøet blitt mer brutalt på grunn av internasjonalisering, gjengkriminalitet og et jevnt over hardere miljø. Det er i stor grad med på å prege fengselsbetjentenes hverdag. Derfor anser jeg det som viktig å presentere betjentenes mer generell betraktninger om fengselsvesenet og egen karriere. Det sier både noe om hvilke erfaringer og behov de eldre betjentene har.

10.2.1 Hvorfor og hvordan ble de betjenter?

Ingen av dem jeg har intervjuet har hatt fengselsbetjent som første yrke. Tidligere har de blant annet jobbet på mentalsykehus, som telegrafist til sjøs, i anleggbransjen, dørvakt, kontorjobb i det private, selvstendignæringsdrivende og i barnehage. Det er ulike grunner til at de valgte å slutte i sitt tidligere yrke. Telegrafistyrket ble nedlagt på grunn av satellittene, andre yrker ble usikre på grunn av dårlige tider og noen måtte bytte yrke på grunn av flytting eller andre personlige omstendigheter. Men hvorfor valgte de å bli fengselsbetjenter?

De fleste hevder at det var litt tilfeldig. Alle bortsett fra en kjente andre som jobbet i fengselsvesenet og anbefalte det. En hadde allerede erfaringer fra fengselsvesenet gjennom møtevirkksomhet og arbeid som støttekontakt. Likevel skinner det igjennom at de fleste begynte fordi de ville jobbe med mennesker. De hadde forventninger om å få bruke den menneskekunnskapen de allerede hadde opparbeidet seg. Noen hadde kjennskap til fangemiljøet eller lignende miljøer gjennom tidligere arbeid, mens andre igjen aldri hadde vært i et fengsel. En av de som hadde litt kjennskap fra før trodde miljøet skulle være hardere enn det viste seg å være. Noen av de som ikke hadde noe erfaring vektlegger at det

virket som et spennende yrke. En hadde overhodet ingen forventninger og ante ikke hva hun gikk til.

Alle har fengselsskolen nå men det er bare en som startet karrieren der. Lønn under utdanning var da også en av grunnene til at denne personen valgte dette yrket. Resten begynte enten som ekstrabetjenter som utartet seg til full tid eller som ufaglærte på heltid. På grunn av krav fra kriminalomsorgen måtte alle gjennom skolen til slutt. Det er noen som hevder at de aldri ville begynt som betjent hvis de viste at de måtte ta fengselsskolen, men da kravet kom hadde de allerede belaget seg på å fortsette i yrket. Det var ikke lett å sette seg ned på skolebenken igjen. Noen av dem var rundt 50 år da dette skjedde, medstudentene var for det meste unge og det var lenge siden de selv hadde gått på skole. Det ble opprettet en egen klasse som ble kalt ”prostatakullet”. Flere synes det var en stor utfordring, men alle kom seg igjennom det. På mange måter tok flere av dem det litt humoristisk tilslutt. Det var i alle fall en av de som til stadighet hadde med eple til frøken. Så for de som ikke allerede hadde en oppfatning om at det var et yrke som skulle vare livet ut hadde alle det etter å ha gått fengselsskolen.

På spørsmål om hvorfor de har valgt å bli så lenge i yrket er svarene entydig; fordi de trives. Alle trekker fram gode kolleger som en viktig årsak. De mener det har vært et godt miljø blant betjentene i Oslo fengsel. Selv om noen mener at ledelsen til tider har opptredt noe rotete har de alltid kunnet stole på dem de jobber sammen med. Flere trekker fram det sosiale utenom jobben, både julebord og lønningspils. En kvinnelig betjent forteller med glimt i øyet hvor ok det var på julebordene før, når det nesten ikke var noen andre kvinnelige betjenter som jobbet der. Ellers er det også flere som mener at arbeidet har vært faglig interessant og utfordrende. *”Det er mange forskjellige arbeidsoppgaver og ingen dager er like. Det er et lite mangfold innenfor murene her. Det har gjort at jeg ikke har død ut.”* De trekker også fram det positive med å møte så mange forskjellige mennesker. Det gir både utfordringer og menneskekunnskap. En fremhever også hvor positivt det er å jobbe turnus og tror ikke lenger det hadde vært mulig å vende seg til å jobbe 8-16. Den samme personen nevner i tillegg fordelene med tidligere pensjonsalder. *”Jeg føler jeg har jobbet hardt og lenge så jeg fortjener å ha litt fritid før jeg ligger i grava.”*

10.2.2 Erfaringer fra ulike fengsler og avdelinger.

De fleste har kun jobbet i Oslo fengsel, bortsett fra to som har hatt praksisplass i andre fengsler og en som har jobbet 18 år i et svensk fengsel. Når det gjelder erfaring fra

ulike avdelinger er den forholdsvis bred. De fleste har jobbet på alle typer avdelinger. Likevel er det basisavdelinger de har mest erfaring fra. Som nummer to kommer ulike motivasjons- og kontraktsavdelinger. Fra mottaks- og lukket avdeling har de begrenset erfaring. Det er tydelig at alle betjentene har hatt mest interesse av å jobbe på avdelinger med fellesskap. To stykker har også tjenestegjort i kontorstillinger, effekten, sosialkonsulent, økonomikontoret og tjenesteoppsett kontoret. Omtrent halvparten har til tider fungert som 1. betjenter, men det er bare en som har kommet direkte fra en 1. betjent stilling til senioravdelingen.

På spørsmålet om hvordan de har opplevd de ulike fengslene og avdelingen er det litt spredte svar. Han som kom fra et fengsel i Sverige synes de norske betjentene hadde en mye mer profesjonell holdning uten at de var noe mer firkantede¹¹ av den grunn. En annen mener at rutineene har sklidd ut de siste årene. Han legger mye av skylden for det på kontrakts- og motivasjonsavdelingene der de tilsatte går i sivile klær og goder blir delt ut før de innsatte har gjort seg fortjent til det. Han trekker fram et eksempel på en innsatt som kom meget synlig beruset tilbake fra permisjon. Fordi han innrømmet dagen etter at han hadde vært full, noe alle visste uansett, fikk han komme tilbake. *”Dette har ikke noe med ærlighet å gjøre og blir helt feil. Da er det bedre med vanlige basisavdelinger.”* En annen med erfaring fra kontrakts- og motivasjonsavdelingene hevder at de ikke klarer å nå målsettingen, mindre tilbakefall¹². De klarer heller ikke å gi de innsatte det de lover. *”De forlanger mer av de innsatte uten å ha noe å gi tilbake. Da er det mer realt med basisavdelinger der gutta vet hva de kan forvente seg.”* En som har jobbet på en frigangsavdeling synes det var fint å kunne følge de innsatte utenfor murene. Andre mener det er mer eller mindre det samme over alt. *”På fellesskapsavdelinger er rammene rundt avdelingene det samme. Variasjonene går på at det er forskjellige mennesker som jobber og soner der.”*

¹¹ Fordi man som fengselsbetjent har mange regler og forholde seg til er det et vanlig uttrykk å kalle visse betjenter for firkantede. Det er en betegnelse på de betjentene som må følge boka til punkt og prikk og aldri kan ta en avgjørelse basert på skjønn.

¹² Det er flere forskere og fagpersoner som er skeptiske til å bruke tilbakefall som eneste mål på hvor vidt et tiltak er vellykket eller ikke (Skerdhamar 2002: 122-123).

10.2.3 Erfaringer med personalpolitikken i Oslo fengsel

”Ledelsen har vært et evinnelig byråkrati, der ingen blir hørt og lite blir gjort.”

Dette sitatet illustrerer synet to av betjentene har på ledelsen i Oslo fengsel. De resterende synes de har hatt det ok og en føler virkelig at både ledelse og fagforening har vist stor innsats, da han i en situasjon falt mellom to stoler. Til tross for det mener de fleste at personalpolitikken generelt ikke har vært noe å skryte av. De føler at de har fått hjelp fordi de har vært den de er, ikke fordi det har vært et system som har fanget dem opp. En trekker fram at han var godt voksen og alene da han begynte å jobbe og derfor bare hadde seg selv å ta hensyn til. Han mener at det ikke ble tatt hensyn til andre som hadde forhold i privatlivet av en slik karakter at det burde blitt tatt hensyn til. *”Det er ingen automatikk i at det er noen som tar ansvar, man må stå på selv.”* En annen nevner hvordan det ikke har vært noe god tradisjon hos ledelsen å ta opp problemer og prøve å hjelpe, istedenfor har de unnveket dem.

Når det gjelder sikkerhet har det i senere tid vært registrert et økende antall volds- og trusselhendelser mot tilsatte i kriminalomsorgen. Vold og trusler er blitt en del av hverdagen for flere fengselsbetjenter. Kriminalomsorgen har på bakgrunn av dette utarbeidet en handlingsplan for hvordan de skal møte denne utfordringen (Kriminalomsorgens personalhåndbok 2003: 2.10). Derfor var det interessant i å finne ut hvordan de eldre betjentene hadde opplevd ivaretagelse av egen sikkerhet i løpet av karrieren. Ingen av informantene har følt seg utrygge i jobbsituasjon. Likevel er det ikke et entydig syn på hvordan sikkerheten på huset har blitt ivaretatt. Noen velger å skille mellom den dynamiske og den mekaniske sikkerheten. De mener at den dynamiske sikkerheten er god men at ledelsen har vært for slappe med å tilrettelegge de fysiske sikkerhetstiltakene. En trekker frem at standarden på for eksempel samband, kameraer og alarmer er elendig. En annen nevner dårlige lyskastere i luftegården og løse jernrør som ligger og slenger. Til tross for rapportering er det ingen ting som skjer. Kolleger derimot blir trukket frem som en stor trygghetsfaktor. *”Selv om man kan være litt redd for å møte en innsatt føler man seg alltid trygg på at hvis det skulle skje noe har man kolleger rundt seg som kommer en til unnsetning.”*

Betjentene ble også spurt om deres syn på andre eldre betjenter og deres arbeidssituasjon opp igjennom tiden. Det som går igjen er at flere har opplevd de eldre som tilbaketrukkede og til tider redde. *”En eldre 1. betjent i Oslo fengsel var så redd for å ha kontakt med de innsatte at han ikke en gang torde å løslate dem.”* Mange av de eldre betjentene var skjermet mot kontakt med de innsatte enten ved å tjenestegjøre på sentralen,

effekten, som piquet eller 1. betjenter. Men det var også noen som jobbet ute på avdelingene. Da de bare var en på hver avdeling er det vanskelig å si noe om hvordan det fungerte. Etter at de ble to eller flere er det noen som hevder at de eldre betjentene for det meste satt inne på kontoret mens de yngre betjentene gjorde alle arbeidsoppgavene. *”Ellers opplevde jeg noen ganger at eldre betjenter stakk av med en gang det kom en tilspisset situasjon. De gjemte seg på do eller på et av kontorene når alarmen gikk.”* Ellers blir det nevnt hvordan store forandringer med ny teknologi og ny betjentrolle var spesielt vanskelig for de eldre å takle. De mistet selvtilliten og forsvant fort. *”Et eksempel på dette var når vi fikk ny skrivemaskin med rettetast på avdelingen. Jeg skulle vise den til en av de eldre 1. betjentene. Hans eneste kommentar var at han ikke ville se den.”* Det blir også hevdet at flere av de eldre betjentene hadde et problematisk forhold til kvinnelige betjenter.

Selv om ikke betjentene selv uttrykker dette synes jeg beskrivelsene underbygger at det ble tatt lite hensyn til de eldre betjentene før. De ble tydeligvis satt i situasjoner de ikke taklet og ble i liten grad tatt hensyn til i omfattende endringsprosesser. Beskrivelsen viser hvordan både de eldre betjentene selv, kolleger og fengselet som virksomhet taper på å ikke ta hensyn. Verken betjentene eller fengselet fikk utnyttet de ressursene som fantes. Betjentene fikk en utilfredsstillende arbeidssituasjon og fengselet hadde tilsatte som ikke gjorde den jobben de skulle. Det førte igjen til en overbelastning for de tilsatte som prøvde å kompensere for manglene.

10.2.4 Egen utvikling som fengselsbetjent

Når betjentene ble spurt om egen utvikling som fengselsbetjenter ble de fleste ganske stille. De mente de ikke hadde endret seg så mye. Det skyldes nok både at det er vanskelig å vurdere seg selv og at slike endringer skjer så gradvis at det er vanskelig å merke. Men da de ble spurt om tenke tilbake på hvordan det var å jobbe som fengselsbetjent i begynnelsen av karrieren og om det var andre ting de synes var mer utfordrende da enn nå kunne de fortelle om en utvikling.

De fleste synes den første tiden som fengselsbetjent gikk greit. Flere trekker fram at de i stor grad kunne benyttet seg av erfaringer fra tidligere yrker. *”På mange måter følte jeg at det nesten var det samme som å være til sjøs. Da jeg jobbet som telegrafist måtte gutta komme til meg for å få brev og penger. Noen kunne ikke skrive og da måtte jeg til og med hjelpe dem å skrive kjærlighetsbrev. Sånn er det nå også.”* En som tidligere jobbet i barnehage vektlegger litt andre aspekter. *”Selv om man skal vise respekt og medmenneskelighet må man kunne sette grenser. Man skal kunne trøste men også kunne si*

ifra at nå er det nok. De innsatte er akkurat som barn, de føler seg trygge når de vet hvor de har deg.”

Til tross for at de fleste synes det gikk greit trekker alle fram rutiner og regler som mer utfordrende før enn nå. Før måtte de ofte slå opp i regelverket hvis en innsatt spurte om noe. De måtte bruke ”boka” hele tiden og følge regelverket mer slavisk. Nå har de oppnådd en mer helhetlig forståelse av rutiner og regelverk. Derfor klarer de å finne mer helhetlige løsninger og behøver ikke å være så firkantede. De trenger ikke i samme grad å fokusere på regler og rutiner for det ligger hele tiden i bakhodet. En hevder at sikkerhet var det viktigste i starten og at det fremdeles er det. *”Forskjellen er at jeg ikke trenger å tenke sikkerhet lenger på samme måte som jeg måtte før. Den er der bare. Nå kan jeg konsentrere meg mer om det personlige arbeidet med de innsatte.”* Dette sitatet er med på å illustrere hvordan erfaring og kunnskap er med på å frigi ressurser som kan brukes til annet arbeid.

Andre stikkord som dukker opp er tryggere og roligere noe følgende sitat illustrerer. *”Før måtte man jobbe mer for å markere seg. Nå er det mange innsatte som kjenner deg fra før. Man kan leve litt på ryktet, trenger ikke hele tiden bevise hvem man er.”* Dagen før intervjupersonen sa dette fikk jeg høre noe av det samme fra en av de innsatte. Han sa at han alltid ville stille opp for denne betjenten. Da han kom i fengselet hadde en tidligere bekjent sagt at personen var grei og da var det sånn. Det er et eksempel på at ryktet går foran deg og gjør litt av jobben. Men betjentene snakker også om en mer generell trygghet som bunner i at de vet hva de skal gjøre og hvordan de skal gjøre det. Flere hevder at de i større grad oppfører seg på en måte som gir rolige innsatte. Måten de svarer de innsatte på har endret seg, et nei er fremdeles et nei men flere av betjentene mener de er blitt flinkere til å begrunne avslaget. De føler de er mer reflektert og bedre til å formulere seg. *”Jeg blir skremt når jeg hører hvordan noen av sommervikarene ordlegger seg. Det burde ikke vært lov å bli fengselsbetjent å jobbe med mennesker før du var 26-28 år og hadde 5-6 års arbeidserfaring.”* Flere av de eldre betjentene er overrasket over hvor snevre i tankegangen og lite tålmodige mange av de yngre betjentene kan være.

Ellers nevner ingen at det er noe de synes er vanskeligere nå enn før. Noen av betjentene har antakelig vært raskere til bens og hatt bedre syn før, men det er ingen som nevner dette som en hindring i arbeidet. Tvert imot er det noen som mener arbeidet er blitt enklere på grunn av bedre rammebetingelser. Det er flere på jobb og færre innsatte de er ansvarlig for. Samtidig har ansvarsområdet blitt utvidet i forbindelse med innføringen av kontaktbetjentordningen. Jeg spurte dem direkte hva de synes om den ordningen. *”Det er*

det samme som vi har gjort i alle år, men nå har det fått et navn. Oppgavene er blitt lettere fordi de er satt i system.” Andre synes ordningen har gitt betjentene arbeidsoppgaver de ikke har utdanning eller forutsetninger for å gjennomføre på en tilfredsstillende måte. De mener at de betjentene som gjør et bra kontaktbetjentarbeid ikke klarer å tilfredsstille de andre arbeidsoppgavene fullt ut, som for eksempel sikkerhet.

11 De innsatte

Senioravdelingen er som nevnt først og fremst et seniorpolitisk tiltak for de eldre betjentene ved Oslo fengsel, men det betyr ikke at det er irrelevant hva de innsatte synes om den. For det første er de på mange måter grunnlaget for avdelingen. Avdelingen er avhengig av et jevnt påtrykk med søknader fra de innsatte hvis ikke vil konseptet med håndpukkede innsatte falle bort. For det andre er det viktig at et seniorpolitisk tiltak ikke bare er god personalpolitikk, men også fungerer ut fra faglig kriterier. Jeg vil derfor integrere de innsattes bakgrunn og behov i min presentasjon av data. Først vil jeg si litt om hvilke kriterier som ligger til grunn i utvelgelsen av innsatte. En plass på senioravdelingen er bare til ”låns”. De innsatte har visse forventninger knyttet til oppførselen på avdelingen. Det er både definerte oppgaver og betingelser de innsatte må tilfredsstille for å bevare plassen sin. Jeg vil også gi en presentasjon av de innsatte på senioravdelingen. Avslutningsvis vil jeg fokusere på hva de innsatte opplever som betydningsfullt når man soner.

11.1 Utvelgelse og betingelser

Arbeidsgruppen prøvde å få igjennom at avdelingen bare skulle ha 15 innsatte, men det kravet måtte de gi etter for. På grunn av et generelt stort påtrykk ved alle fengsler i Norge er det ikke rom for å la fem celler stå tomme. Men tempo på en avdeling vil ikke bare avhenge av hvor mange innsatte som er på avdelingen. Til tross for at fangebefolkningen preges av fellestrekk preges den også av variasjon. Mange innsatte bærer preg av å være rusbelastede og utagerende. Det fører ofte til et høyt støynivå. Ofte er det i tillegg mer mas knyttet til yngre innsatte som ikke er kjent med fengselets rutiner og retningslinjer. Det er spesielt dette man vil unngå på senioravdelingen. Man har ikke satt noe aldersgrense for de innsatte men i neste underkapittel vil vi se at det er en høyere gjennomsnittsalder der enn ved resten av fengselet. De fleste som blir tatt inn på avdelingen er eldre og/eller modne innsatte som er rolige og ikke maser mer enn nødvendig. Mange av dem er innsatte som kjenner systemet, de vet at ting tar tid på grunn av byråkrati og at visse ting ikke engang er nødvendig å spørre om. Stabilitet på avdelingen blir også vektlagt. Derfor prioriteres innsatte med lengre dommer.

Når det gjelder inntaksprosedyrer er Region Øst gjort kjent med tilbudet og inntakskriteriene som de formidler videre til de innsatte. Straffedømte kan innkalles direkte

til soning på avdelingen, men det skjer hovedsakelig etter vurdering av innsattes egen søknad med uttalelse fra kontaktbetjent. Det er betjentene på avdelingen og avdelingslederen som vurderer og bestemmer hvem de vil ha inn. Den innsatte er frivillig på avdelingen og kan søke seg bort hvis han finner ut at tilbudet ikke passer for han. Samtidig er det nulltoleranse på avdelingen. Det vil si at en innsatt når som helst kan kastes ut hvis han bryter de retningslinjene som gjelder på avdelingen. De innsatte har bare plassen på lån. Brudd på regelen om et rusfritt miljø eller utagerende oppførsel vil føre til ekskludering. Når det gjelder rusing blir det tatt urinprøve ved misstanke. Samtidig blir det gjennomført jevnlig celleransaker på jakt etter blant annet stoff. Men det er ikke bare det formelle presset som sørger for en så rolig og rusfri avdeling. De fleste innsatte som sitter på avdelingen selv ønsker en rolig avdeling og gir kraftige signaler til innsatte som ikke overholder normen. Mange av dem har sympati med og respekt for de eldre betjentene som har vært i fengselsvesenet i mange år.

Fordi avdelingen i større grad skal bygge på tillit enn kontroll er det meningen at de innsatte skal ha en forholdsvis aktiv rolle i arbeidet med å skape miljøet på avdelingen. Avdelingen har en formell arena, fredagsmøtet, hvor de innsatte kan komme med innspill og ideer. Ellers er det en forventning om at de innsatte er sosiale, spiser middag sammen og har en generell positiv innstilling til hverandre. Betjentene kan ikke kreve dette men viser innsatte en ekstremt asosial oppførsel vil det vurderes om han passer inn på avdelingen. Det er flere aspekter ved avdelingen som oppfordrer til en aktiv rolle og det er rom for at innsatte både kan planlegge og gjennomføre sosiale tiltak som filmkvelder og fellesmiddager.

11.2 Hvem er de innsatte på senioravdelingen?

Alderen på de innsatte er varierende. Fordi et av kriteriene er modenhet er det lett å forestille seg at det skulle være mange eldre som sonet der, men alder er ikke et kriterium. Alle blir vurdert individuelt. Likevel er det helt tydelig at gjennomsnittsalderen er høyere her enn på resten av huset. De fleste ligger nok mellom 30 og 40, men det har også vært en del som er enten yngre eller eldre.

Flertallet er gjengangere. Mange har en lang karriere innenfor fengselsvesenet. Det har for flere av de ført til at de er roligere under soning. De vet hva som er realistisk å forvente seg og hva som er urealistisk. Noen trekker også fram det at de ikke trenger å hevde seg på samme måte som de trengte før. *"I begynnelsen da jeg satt inne var jeg en*

pest og plage for betjentene, men nå har jeg vært snill de siste ti årene. Nå har jeg ikke behov for å markere meg mer.” Mange av dem kjenner betjentene fra før og har derfor et mer avslappet forhold til dem. De sier selv at de skjønner at betjentene bare gjør jobben sin og alle får det best hvis man spiller på lag. Samtidig er det en del som sitter inne for første gang. De har ikke så stor kjennskap til det kriminelle miljøet og har derfor et stort behov for en rolig avdeling hvor ikke alle bare snakker om nye brekk og narkotika.

Avdelingen har både personer på dom og varetekt. Når det gjelder typen lovbrudd de er dømt eller siktet for er det veldig varierende. Det har vært alt fra drap til gjentatte ganger fyllekjøring. Likevel sitter nok flertallet for narkotika her som på resten av huset. Fordi dette skulle være en avdeling med rolige innsatte antok jeg at det ikke skulle være så mange alvorlige og brutale saker. Men etter hvert viste det seg at det ikke nødvendigvis var noen sammenheng mellom den innsattes oppførsel på senioravdelingen og lovbruddets grovhet. Flere av de som var rolige, avbalanserte og et positivt bidrag på avdelingen viste seg å være siktet eller sone for svært alvorlige lovbrudd. Jeg skal ikke bruke for mye plass til å spekulere i hvorfor det er sånn men etter det jeg har erfart tror jeg det har noe med selvsikkerhet å gjøre. De ”store” vet hvor de står og trenger ikke jobbe for plassen sin. Noen grove forbrytelser er også utført under spesielle omstendigheter og trenger derfor ikke være spesielt representativt for personen.

Et annet viktig moment ved senioravdelingen er at det er nulltoleranse ovenfor bruk av narkotika. Det er det for så vidt på hele huset men det er en kjensgjerning at fengselsvesenet generelt sliter med mye rusing. Selv om det ikke er lov å ruse seg må de som gjør det uansett sone et sted. Til tross for nulltoleranse har ikke senioravdelingen noe bestemt opplegg for narkomane. Likevel er det personer som kan betegnes som narkomane på senioravdelingen. Det er også flere som har røket ut av avdelingen på grunn av rusing. Men det er ikke sånn at alle som sitter i fengsel er narkomane. På senior avdelingen har det sitter flere som det er rimelig å anta ikke har et stoffproblem. Det har også vært noen som bruker ”party-dop” når de er ute men klarer å holde seg rusfri når de er innenfor murene. I den perioden jeg observerte har det variert hvor mange på avdelingen som har hatt alvorlige rusproblemer. I flere samtaler jeg har hatt med de innsatte har de bekreftet denne variasjonen. De mener det var et større problem i begynnelsen men at det har avtatt.

11.3 Hva er av betydning når man soner?

Det er først og fremst to ting de innsatte trekker fram som avgjørende for soningen og det er hvilke innsatte og hvilke betjenter som er på avdelingen. Et fengsel vil fremstå som en total institusjon for de innsatte. Selv om isolasjonen er en stor påkjenning må man også tilbringe mye tid sammen med både innsatte og betjenter. Derfor er det viktig at det er mennesker man trives sammen med. De lever tett oppå hverandre og det er avgjørende at samværet fungerer. I andre rekke kommer de omkringliggende omstendighetene som avdelingens fysiske utforming, arbeidstilbud, praksis/rutinene på avdelingene og mulighet for permisjoner og fremstillinger.

11.3.1 Innsatte

Hva er en god medinnsatt? Det vil være like mange svar på dette spørsmålet som det finnes innsatte. Likevel er det helt klart noen momenter som går igjen. Det er visse egenskaper og handlingsmåter som verdsettes tilnærmet likt av mange innsatte. Jeg vil derfor oppsummere all den informasjonen jeg har i en idealtypisk beskrivelse av den gode medinnsatte. Med en idealtypisk beskrivelse mener jeg en rendyrket og polarisert fremstilling som trekker frem særegenheter og karikerer et fenomen (Garsjø 1997: 91). Flere av dem jeg har snakket med synes det er fint å sone med folk de kjenner fra før. Det er ikke uvanlig at mange av de som sitter i fengsel kjenner mange av de andre som også soner der. Derfor er det vanlig å finne ut hvor det sitter "kjent folk" og søke seg dit. Men man kan ikke havne på en avdeling med bare kjente. Så hvilke andre kriterier er det de har?

Det er flere som påpeker at det er slitsomt å sone med innsatte som er veldig opptatt av respekt og egen status. Det fører ofte til et stort markeringsbehov og mye rivalisering. *"Det er et slit å sitte med en haug med hedninger som skriker og skråler og skal være tøffest i gjengen. Det er mye gjengdannelse. For de yngre er det sikkert moro, men det er ikke noe for meg."* De hevder at dette markeringsbehovet ofte henger sammen med alder og at det derfor er mer avslappende å sone med litt eldre personer. Samtidig uttrykker de at det er slitsomt med innsatte som synes veldig synd på seg selv. De fleste har sitt og stri med og da kan det være en ekstra belastning med andre innsatte som alltid har det "verst". For de som prøver å sone rusfritt er det frustrerende og sone med folk som ruser seg åpenlyst. Hvis man til stadighet må se på andre som er ruset er det vanskeligere å holde seg unna stoff selv. Det er også en kjensgjerning at innsatte som soner for pedofili er en lite populær gruppe. Noen av informantene nevner at det er vanskelig å sone på avdelinger

med et stort antall innsatte av utenlandsk opprinnelse. Grunnen til dette er at de ofte tenker på en annen måte og har andre interesser. Jeg vil ikke gå noe nærmere inn på om det faktisk stemmer jeg bare konstaterer at de jeg har snakket med opplever det slik. Man kan konkludere med at de beste medinnsatte er de som har like forventninger til soningen som en selv.

11.3.2 Betjentene

Alle de innsatte jeg har vært i kontakt med uttrykker at det er avgjørende for soninga hvilke betjenter som jobber der. De fleste ser på dem som andre mennesker, man finner alle slags typer. Samtidig er det åpenbart at de har makt og flere av de innsatte understreker at en betjent virkelig kan lage livet surt for deg hvis han eller hun vil. Så til tross for et forholdsvis åpent syn har de helt klare oppfatninger om hva som er en god betjent. Selv om det er visse nyanseforskjeller i beskrivelsene av den ”gode betjent” peker alle i samme retning. Jeg vil også her benytte meg av en idealtypisk beskrivelse for å oppsummere de innspillene jeg har fått.

”Den gode betjent” skal være en som tør å ta egne avgjørelser og stå for de avgjørelsene han har tatt. En av intervjupersonene mine illustrerer dette med et eksempel. En gang han sonet hadde de sovesofaer på cella. Da en av betjentene skulle vise hvordan de skulle re sengen sa han at dyna skulle henges på luft over ryggen på sovesofaen. Det ble gjort, men da en av 1. betjentene skulle inspisere mente han at det var feil og den innsatte fikk anmerkning. Da tok betjenten som hadde instruert konsekvensen av dette og fortalte 1. betjenten at sånn hadde han sagt at gutta skulle re sengen og da var det sånn. Et slikt handlingsmønster gjør at de innsatte ikke trenger å lure på hvem det er som bestemmer. Intervjupersonen mente at dette ikke var noen selvfølge og at mange betjenter bare ville latt saken gå sin gang. En betjent som er usikker og redd for å få en ”ripe i lakken” er vanskelig å forholde seg til.

”Den gode betjent” skal være litt rund i kantene og ikke bestandig gå etter boka. Fengslslivet generelt er forholdsvis regulert, noe som kan være frustrerende og forholde seg til. Derfor mener de innsatte at det er viktig at betjentene noen ganger bør kunne ta avgjørelser ut fra omstendighetene og ikke alltid følge ”boka” til punkt og prikk. Samtidig er det er viktig med en balansegang, for selv om de skal tørre å ta noen skjønnsmessige avgjørelser må de være tydelige, rettferdige og konsekvente. En betjent skal gjøre jobben sin, men ikke være så firkantet at han eller hun plager de innsatte unødig.

”Den gode betjent” skal respektere de innsatte og vise tillit. Det å bli fratatt friheten er på mange måter en umyndiggjøring som kan være vanskelig å takle. Derfor er det viktig at betjentene forholder seg til den innsatte på en verdig måte. Det er viktig for de innsattes selvrespekt i å bli behandlet som voksne personer og ikke som små barn. Hvis man hele tiden blir møtt med skepsis og mistillit er det vanskelig å motivere seg til å oppføre seg tillitsfullt og respektfullt tilbake. Du får som du sår. *”En bra betjent er en som gir deg tillit og prøver å gjøre det beste for seg og oss. De betjentene som møter oss med et åpent sinn får som regel igjen for det i form av respekt og toleranse.”* Det blir påpekt at hvis man skal kunne ha en fruktbar samtale med noen er man avhengig av gjensidig respekt. En samtale som preges av et ovenfra og ned perspektiv fører sjelden til noe som helst.

Jeg spurte også om de synes det var noe forskjell på eldre og yngre betjenter. Det mest påfallende ved svarene er at de eldre betjentene får den samme karakteristikken som ”den gode betjenten” av alle bortsett fra en av intervjupersonene. Når det gjelder de yngre betjentene blir de fremstilt som litt redde og nervøse, som har med seg fengselshåndboka over alt og følger den til punkt og prikk. De er ikke nødvendigvis redde for de innsatte men for å gjøre noe feil som kan føre til ”ripe i lakken” og snakk blant de andre betjentene. Det fører til at de handler lite selvstendig og blir dermed forholdsvis firkantede. *”De eldre har vært ute en vinternatt før. Hvis noe skulle være litt på kanten tenker de; nei dette går greit, og da går det som regel greit.”* De kjenner regelverket godt og trenger ikke lenger å bekymre seg for videre karriere på samme måte som de yngre. Han som har et helt annet synspunkt på dette mener at det er enklere å kommunisere med de yngre. De har lettere for å sette seg inn i den innsattes situasjon og er mer positivt innstilt. Han føler at de eldre betjentene er preget av å ha lukket opp og igjen dører i mange år. Det gir utslag i at de er litt negativt innstilt og har liten tro på at noen skal klare å komme seg over i en kriminalitetsfri tilværelse. Han som sier dette er førstegangs innsatt og forholdsvis ung. Det kan være noe av grunnen til at hans syn skiller seg fra de andre jeg har snakket med.

11.3.3 Rammene rundt

Selv om de innsatte jeg har pratet med vektlegger de menneskelige relasjonene som viktigst kan man ikke se bort fra at rammene rundt samhandlingen også er av betydning. For det første tilbringer ikke de innsatte hele dagen på avdelingen. I norske fengsler er det arbeidsplikt. Det vil si at så lenge det ikke er spesielle grunner til det eller det ikke finnes nok arbeid til alle skal de innsatte jobbe på dagtid. Det er også flere innsatte som går på skole, noe som regnes på lik linje som å jobbe. Dessuten er det ulike fritidstilbud i alle

fengsler. Det kan innebære alt fra trening til gudstjenester og konserter. Arbeids-, skole- og fritidstilbud vil derfor være avgjørende for hvordan soningen oppleves. For de som vil gå på skole er det viktig at de får de tilbudene de vil og at soningen organiseres sånn at det er mulig med kontinuitet i opplæringen. Det krever en viss form for stabilitet i soningen. Stadig skifting av anstalt vil kunne være ødeleggende i forhold til utdanning. Når det gjelder arbeidsoppgaver er det flere som påpeker at den bør ha nytteverdi og/eller gi følelse av autonomi. De innsatte setter pris på å kunne jobbe med ting der de får brukt ferdighetene sine eller føler at de får være med å planlegge arbeidet. En har for eksempel under en annen soning vært med på å pusse opp fengslet. Det karakteriserer han som meningsfylt og givende sammenlignet med å pakke konvolutter. To andre jeg intervjuet jobbet i ”bøtteballetten”, det vil si at de var ansvarlig for å vaske fellesarealene i fengselet. Det kan for mange høres ut som en kjedelig jobb men de stortrivdes. Grunnen til det var at det ga en følelse av frihet å kunne gå rundt på huset. De hadde muligheten til å styre mye av arbeidsdagen selv så lenge de gjorde det de hadde fått beskjed om. Hvis man har et arbeid man er fornøyd med kan det føles som et avbrekk i hverdagen. På den andre siden føyer arbeidet seg inn i resten av den meningsløse hverdagen hvis det oppleves som kjedelig og mekanisk. Et annet avbrekk i hverdagen er fritidsaktiviteter. Trening er veldig populært. Bortsett fra treningen virker det som om det ikke er så nøye hva man gjør bare det er noe som får tiden til å gå.

Samtidig er det av betydning for soningen hvilke rammer man opererer med innenfor de ulike avdelingene. Selv om man befinner seg i et lukket fengsel er det ganske store variasjoner i rutiner når det gjelder blant annet innlåsing på cellene og tilbud om aktiviteter. Noen avdelinger, som for eksempel kontrakts- og motivasjonsavdelinger, kan lokke med fritidstilbud utenfor murene, flere fremstillinger og permisjonsdøgn. Det vil for mange være avgjørende for soningen og derfor også valg av avdeling.

Jeg spurte direkte om hvilket forhold de hadde til kontaktbetjentordningen. Inntrykket jeg sitter igjen med er at de synes det er veldig varierende i hvilken grad denne ordningen fungerer. Hovedsakelig avhenger det av hvilken betjent man får som kontaktbetjent. Noen betjenter tar ordningen seriøst og gir det lille ekstra som må til for at den skal fungere mens andre har et mer likegyldig forhold til det hele. Men det er ikke bare avhengig av betjentene. En av intervjupersonene nevner spesielt et av fengslene han har sonet i som virkelig hadde inkorporert kontaktbetjentordningen i rutinene på huset og det fungerte utmerket. Der var det satt opp faste møter hver 14. dag og det ble utarbeidet en soningsplan som den innsatte og kontaktbetjenten skulle gå igjennom og følge opp under

hele soningen. Da hadde begge parter noe konkret å forholde seg til og den innsatte følte seg virkelig forbredt til løslating. Før løslatelse hadde han bygget opp et nettverk med personer som ikke drev med kriminalitet, han hadde jobb og leilighet. Kontaktbetjenten ringte til og med hver 14. dag i et halvt år etter løslatelse. Etter dette holdt vedkommende seg unna kriminalitet i 2 år. Han kunne selvfølgelig ha risikert å få en dårlig kontaktbetjent som ikke fulgte opp pliktene sine, men det er vanskeligere å skli unna når ordningen er formalisert.

Oppsummering

Det var først og fremst interne forhold som førte til opprettelsen av senioravdelingen. Flere av de eldre betjentene hadde en lite tilfredsstillende arbeidssituasjon og Oslo fengsel hadde et stort behov for faglærte tilsatte. En arbeidsgruppe bestående av eldre betjenter kom frem til at man skulle lage en egen avdeling for eldre betjenter hvor de innsatte ble håndplukket. En forholdsvis fri og fleksibel avdeling skulle få rolige og modne innsatte til å søke.

De eldre betjentene har vært gjennom en kraftig utvikling av eget yrke. Samtidig har de vært gjennom en personlig utvikling. De føler seg sikrere og mer avslappet i jobbsammenheng. Ellers verdsetter de gode kolleger og det å jobbe med mennesker. De innsatte blir håndplukket og har plassen på lån. Rusing eller utagerende oppførsel fører til ekskludering. De har en høyere gjennomsnittsalder enn i resten av fengselet, flertallet er gjengangere og de har mindre problemer i forhold til narkotika enn på de fleste andre avdelinger. De ser på de innsatte og betjentene på avdelingen som mest avgjørende for soningen. En god medinnsatt er avslappet, ruser seg ikke åpenlyst og har like forventninger til soningen som en selv. Den gode betjent tør å ta egne avgjørelser, er litt rund i kantene, rettferdig, viser respekt og tillit. Det viser seg også at den eldre betjent får mange av de samme karakteristikkene som den gode betjent. Ellers har rammene rundt soningen betydning og da spesielt jobbtilbud, fritidstilbud og innlåsningsrutiner.

DEL 5

ANALYSE/DRØFTING

”Utformingen av en seniorpolitikk bør være slik at den vurderes som gunstig og hensiktsmessig av så vel arbeidsgiver, som arbeidstakere og brukere av de tjenester organisasjonen skal levere (Kriminalomsorgens personalhåndbok 2003, 1.6).” På bakgrunn av dette har jeg valgt å dele analysen inn i tre kapitler. Det første kapitlet inneholder en vurdering av senioravdelingen i lys av aktørene. Da tenker jeg på betjentene, de innsatte og Oslo fengsel. I det andre kapitlet drøfter jeg senioravdelingen i lys av indikatorer på god seniorpolitikk. Siste kapittel inneholder en vurdering av senioravdelingen i lys av allmenne forståelser av samhandling. Her ser jeg forbi hverdagsforståelsen for å oppnå en mer allmenn innsikt i det konkrete tiltaket. Finnes det mønstre som aktørene ikke har artikulert, men som likevel er avgjørende for at senioravdelingen har de egenskapene den har?

12 I lys av aktørene

Først vil jeg vil presentere betjentenes og de innsattes syn på senioravdelingen. Dette er hva man kan kalle hverdagskunnskapen om senioravdelingen. Her analyserer jeg hvordan arbeidstakere og brukere opplever avdelingen. Siste del av kapittelet er en drøftelse av hvordan senioravdelingen bidrar i Oslo fengsels personalpolitiske og faglige satsning. Det er viktig at seniorpolitiske tiltak kan forsvares på bakgrunn av virksomhetens hovedmålsettinger og ikke bare som personalpolitikk.

12.1 Betjentene

I dette underkapittelet vil jeg presentere noen oppfatninger de eldre betjentene har når det gjelder avdelingen og den prosessen som førte frem til opprettelsen. Først vil jeg si litt om prosessen frem mot opprettelsen av avdelingen. Så vil jeg redegjøre for hva de synes om avdelingen sånn den har fungert hittil.

12.1.1 Prosessen og forventningene

Det var full enighet om å lage en egen avdeling. Personen som var med i arbeidsgruppa mener det var flere betjenter som lenge hadde drømt om en slik avdeling. For en som tidligere hadde vært med i en ekstern arbeidsgruppe om seniorpolitikk generelt i fengselsvesenet var ideen ny. Han uttrykket det slik: *”Det med egen avdeling er jo egentlig så enkelt og så genialt. Det er rart at vi ikke tenkte på det før.”* Rammebetingelsene var det også enighet om. Å lage en lukket avdeling var uaktuelt og en kontraktsavdeling til var det verken rom for eller ønske om. Det måtte bli en basisavdeling litt utenom det vanlige. De fleste betjentene er jevnt over fornøyd med prosessen. De som har ønsket det har fått ta del i arbeidet. Utviklingen av avdelingen har tatt utgangspunkt i betjentenes ønsker og behov. Det har vært et oppriktig ønske om å gi seniorenne et løft ikke et krav om gjennomføring av seniorpolitiske tiltak. Betjentene føler det har vært et stort engasjement fra ledelsens side, representert ved avdelingslederen og inspektøren på avdeling A, som har vært i kontakt med både senter for seniorpolitikk og bedriftshelsetjenesten. Det har vært gjennomført forarbeid hvor blant annet ønsker og behov hos de eldre betjentene ble kartlagt, det har vært holdt møter og det ble nedsatt en arbeidsgruppe. Både dette og oppføringen av avdelingen har ført til at de eldre betjentene

føler seg prioritert av arbeidsgiver og er blitt bevisstgjort egen arbeidssituasjon. Derfor har de eldre betjentene et godt selvbilde av egne arbeidsprestasjoner.

I og med at alle betjentene frivillig har søkt seg til avdelingen skulle det bare mangle at de trodde det ville bli en fin avdeling. Først og fremst trodde de det skulle bli en ”rolig” avdeling. I utgangspunktet var det et ønske om å bare ha 15 innsatte, men det fikk de ikke gjennomslag for. Men selv om de måtte ha vanlig belegg, 20 innsatte, kunne disse håndplukkes. Betjentene hadde derfor mulighet til å velge rolige innsatte. Ellers var det helt klart forventninger om en avdeling der fellesskap med de innsatte skulle være sentralt. Flere av betjentene hadde sett for seg en avdeling hvor det skulle være et noe høyere aktivitetsnivå enn på en vanlig basisavdeling. Selv om det ikke skulle bli en motivasjonsavdeling med programvirksomhet var det meningen at det skulle holdes en del kurs i alt fra matlaging til fluebinding. Det var forespeilet at man kunne ta med noen av de innsatte ut på ulike aktiviteter. Samtidig var nok de fleste klar over at de selv måtte være med på å utvikle den avdelingen de ville ha. En av dem jeg intervjuet hadde inntrykk av at det var litt ulikt syn på hva senioravdelingen skulle være. Noen så på avdelingen som et hvilested hvor de kunne slippe av de siste årene før pensjonsalder (avvikling). Andre mente at det rolige tempo skulle legge forholdene til rette for videre utvikling av arbeidet med de innsatte. Jeg vil også ta med en som formidlet en litt usikker holdning. *”Jeg var spent på hvordan det skulle gå med gamle bikkjer og gamle katter.”* Han trodde arbeidet med de innsatte vil gå bra, men var spent på hvordan det skulle bli å samle alle de eldre betjentene på en avdeling.

Når det gjelder grunner til at de søkte seg til avdelingen vil jeg dele betjentene i to grupper. Noen av dem søkte seg til avdelingen fordi de til en viss grad mistrikket seg der de var. Arbeidsdagen var preget av stress og det var flere dager de gikk hjem med tungt hode. Den største gruppen søkte seg til senioravdelingen fordi det hørtes ut som et spennende prosjekt og derfor ville sikre seg en plass. Til tross for at de enda ikke følte seg utslitt så de det som sannsynlig at de ville komme til å gjøre det i nær framtid. Ellers søkte de seg til en avdeling som enda ikke var i drift men som de trodde ville bli bra. En som søkte seg til avdelingen etter den var i drift gjorde det hovedsaklig for å kunne jobbe dagtid. Han hadde en dagtid stilling på et av kontorene i Oslo fengsel, men den ble nedlagt. Hvis man vil jobbe dagtid var kontorstilling eneste alternativ før senioravdelingen kom. Det er den eneste avdelingen der de tilsatte kan være med å bestemme turnus og det blir tatt hensyn til personlige ønsker.

12.1.2 Hva synes de om avdelingen?

Ble forventningene innfridd? Det er tydelig at de fleste er stolte av avdelingen og det de har fått til. Flere av betjentene føler i større grad nå enn tidligere at de får gjort en tilfredsstillende innsats. Når det gjelder selve rammene for avdelingen er de skuffet over noen aspekter og fornøyd med andre. De fleste hadde et håp om at senioravdelingen skulle bli noe mer enn en basisavdeling. For det første bunner dette ønsket i at de vil ha en utfordrende og interessant arbeidsdag. For det andre er de redd for at pågangen av søkere blant de innsatte skal avta hvis de ikke har en skikkelig ”gulrot” å lokke med. Flere uttrykker at de frykter for at de innsatte føler de forventningene som ble gitt i oppstarten ikke blir innfridd. Jeg vil trekke frem åtte punkter betjentene anser som avgjørende.

12.1.2.1 Aktiviteter og lufting

Det er flere som sier de er skuffet over at det ikke har blitt noe av de tiltakene som var planlagt. Fremdeles har det verken vært satt i gang kurs eller arrangert felles fremstilling. Mange av betjentene er aktive og har hobbyer og interesser de kunne tenke seg å dele med de innsatte. Det er mange som påpeker at avdelingen bør sette i gang noen av de aktivitetene de innsatte har blitt forespeilet. Et av problemene ser ut til å være at det er delte meninger om hvem som er ansvarlig for å sette det i gang. Noen mener det er mangel på gode ideer fra betjentene og de innsatte mens andre mener det er en oppgave for ledelsen. I begynnelsen hadde senioravdelingen egen lufting. Det var både innsatte og tilsatte fornøyd med, men den muligheten har de mistet. På grunn av omstruktureringer i resten av fengselet måtte de inkluderes i den felles ordningen som er på huset. Dette har det vært misnøye med. Før avgjørelsen ble tatt var det en som hevdet; *”Mister vi denne ordningen mister vi det ene som skiller oss fra de andre avdelingene.”*

12.1.2.2 Disponibel

Et annet aspekt flere av betjentene uttrykker misnøye med er at de ofte blir brukt som disponible. De fleste betjentene på avdeling A er tilknyttet faste avdelinger, men hvis noen av avdelingene har for få betjenter på et skift må det foretas omrokking. Denne underbemanningen kan skyldes sykdom, kursing eller at det rett og slett ikke er nok betjenter å ta av. Fordi forholdsvis mange betjenter er tilknyttet senioravdelingen er de ofte i overtall og må derfor trå til andre steder på huset. For det første synes de det er en påkjenning i seg selv å bli flyttet rundt på ulike avdelinger. For det andre er det en grunn til at de i utgangspunktet tjenestegjør på senioravdelingen, det er roligere der. Til tross for

denne misnøyen har de funnet en løsning de kan leve med. I stedet for at en av betjentene blir plassert på en annen avdeling hele skiftet deler de det seg imellom. På den måten blir det bare 2-3 timer på hver isteden for en hel arbeidsdag på en. Likevel er det helt klart at tilnærmet alle betjentene føler de har noe på denne avdelingen som ikke andre har. Hva er det?

12.1.2.3 Frihet

Selv om det enda ikke har vært noe særlig med organiserte aktiviteter på avdelingen har de en forholdsvis stor frihet innenfor de rammene som er gitt. Flere trekker det fram som noe positivt at de ikke må låse inn de innsatte som ikke er på jobb.

Innlåsningsrutinene på senioravdelingen er mer fleksibel enn på andre avdelinger. Det fører både til større tilfredshet hos de innsatte og mindre mas på betjentene. De slipper å bli forstyrret av innsatte som må låses inn og ut av cellen hvis de skal på do, hente seg noe på kjøkkenet eller spørre om noe. Når de kan gå fritt på avdelingen kan de ordne det meste selv.

De står også fritt til å være mer ute hvis de vil det. Selv om de må være med på den ordinære lufteordningen har de en liten luftegård de kan benytte seg av hvis de er nok betjenter på vakt og det er interesse for det. Spesielt når det er fint vær er det noe de har benyttet seg av. De er også veldig fornøyde med nyoppusset avdeling, selv om det ikke lenger er unikt at de har kjøkken. De mener at et trivelig fellesskap og kjøkken legger forholdene til rette for sosialt samvær. Her kommer vi frem til kjernen i senioravdelingen, fellesskapet mellom betjentene, de innsatte og betjenter/innsatte.

12.1.2.4 Betjentene som team

Betjentene føler de fungerer som et team. Alle kjenner hverandre fra før og er trygge på hverandre. Mange av dem har erfaring med å jobbe sammen. De har vært igjennom mye av det samme og har derfor en felles plattform. Dessuten er det en stabil betjentgruppe. Flere er vant til å jobbe på avdelinger med mye gjennomtrekk hvor de ofte har måttet stå for opplæring av nye unge betjenter. Det er de glade for å slippe. Dessuten kan de stole på at de andre gjør jobben sin. En formulerer seg slik. *"Det at vi kan være sammen og føle trygghet, det er trivsel og livskvalitet. Den ene vet hva den andre gjør, man kan stole på at de andre gjør jobben sin. Vi trækker ikke oppi hverandres blomsterbed."* Før har de ofte både måttet sørge for å gjøre egne arbeidsoppgaver og kontrollere at de andre har gjort sine. Nå føler de seg som et team som hovedsaklig trekker i samme retning. Han som var

redd for hvordan det skulle gå med ”gamle bikkjer og gamle katter” mener at det har gått over all forventning. *”Det var kanskje litt uenigheter i begynnelsen, men det er ikke noe å skrive om.”* Alle har måttet justere seg litt. Her er alle kun eldre betjenter.

12.1.2.5 De innsatte som team

Betjentene har også inntrykk av at de innsatte fungerer bra seg imellom. Det opplever de som tilfredsstillende i seg selv og som noe positivt for egen arbeidssituasjon. At de innsatte er medgjørilig ovenfor hverandre skaper et positivt miljø med få konflikter. Ofte når det er bråk på avdelinger er det på grunn av feider mellom de innsatte ikke konflikter mellom innsatte og betjenter. Da jeg begynte å observere på avdelingen la jeg ganske umiddelbart merke til at det var en liten gruppe av de innsatte som bestemmer mer enn de andre innsatte. Det legger ikke betjentene skjul på, men sier at sånn er det på alle avdelingene. Likevel skiller ”lederne” på senioravdelingen seg ut ved at de er mer demokratiske og har et ”positivt lederskap”. De innsatte har arrangert egne møter hvor de har tatt opp hvordan de vil ha det på avdelingen. Det er spesielt det at senioravdelingen skal være rusfri som har vært tema på disse møtene. Dette har gitt forholdsvis klare signaler både internt på avdelingen og til andre innsatte som har villet søke. De samme personene har også dratt i gang flere av de sosiale arrangementene som har vært på avdelingen. De har stått for innsamling av penger og tilbreiding av fellesmiddager på avdelingen og grilling med minigolf ute i luftegården. Betjentene ser ubetinget på dette som noe positivt. En av intervjupersonene sier dette i forbindelse med opplevelse av egen makt som fengselsbetjent; *”Jeg har alltid fått med meg de sterkeste gutta, det er det mange fordeler ved”*. Som betjent er man nødt til å spille på lag med de innsatte for å få det til å fungere.

12.1.2.6 Betjentene og innsatte som team

Betjentene og de innsatte fungerer på mange måter som et team. Betjentene vil alle ha et rolig miljø der de kan konsentrere seg om andre ting enn å kjeft og smelle. De liker å ha kontakt med de innsatte. Det var også hovedintensjonen med avdelingen. Både betjentene og fengselet mente det var sløsing med ressursene å plassere de eldre betjentene i retrettstillinger hvor de ikke hadde omgang med de innsatte. Flere av betjentene understreker at de føler seg ønsket i fellesskapet. På andre avdelinger kan det være en front mellom de innsatte og betjentene, de vil ikke at betjentene skal bry seg. *”Her får man kjeft hvis man sitter for mye på kontoret isteden for i fellesskapet sammen med gutta. Og er det*

mye vikarer på avdelingen blir de innsatte frustrerte.” Betjentene er fornøyd med de innsatte og har en følelse at de innsatte er fornøyd med dem. Både de innsatte og betjentene velger selv å henholdsvis sone og arbeide på senioravdelingen. Det gjør de fordi de trives bedre her enn på andre avdelinger. Samtidig er det på mange måter de personene som er på avdelingen som gjør den til noe annet enn de andre avdelingene. Derfor ligger det en felles interesse i bunn om å skape et positivt miljø.

12.1.2.7 Ledelsen

De fleste på avdelingen har et positivt forhold til ledelsen. De føler at de blir hørt. En mener at de som eldre betjenter blir tatt mer seriøst enn andre betjenter. Et stort flertall gir uttrykk for at de har god kommunikasjon med avdelingslederen. De føler at han stoler på dem og ikke styrer ovenfra og ned. Han gir dem frihet slik at de ikke er redde for å prøve å feile. Hvis det er noen som lurar på noe spør man hverandre og er det misnøye blir det tatt tak i med en gang. *”Vi har en driftig sjef. Han er ikke redd for å si fra, samtidig som han tåler å bli sagt fra til selv.”* Flere fremhever at det er vesentlig at de har jobbet sammen i mange år og kjenner hverandre godt fra før. Det er også flere som gir avdelingsleder og inspektøren på avdeling A æren for at senioravdelingen har sett dagens lys. De roses for å ha stått iherdig på for avdelingen som helhet og hver enkelt av betjentene og deres situasjon. En av betjentene på avdelingen rykket ned fra en stilling som 1. betjent men har beholdt lønnen sin. Det takker han ledelsen for. En annen opplevde plutselig at arbeidsplassens hans ble nedlagt men ble tatt inn i varmen på senioravdelingen. Der fikk han skreddersydd turnus, bare dagtid. Dette viser en klar kontrast og forbedring i forhold til det generelle synet betjentene har hatt på ledelsen, i løpet av en lang arbeidskarrieren, som ble presentert i punkt 10.2.3.

Samtidig er det noen som er misfornøyde og mener at ledelsen ikke alltid holder det de lover. Her henvises det spesielt til de tiltakene som var forespeilet skulle iverksettes, men det ikke er blitt noe av. De mener at det er betjentene som har utviklet avdelingen og ledelsen som tar æren. Til tross for noen uenigheter gir alle inntrykk av at de føler ledelsen er stolt av avdelingen og vil satse på videre drift og utvikling. De føler at de har ledelsen i ryggen. Som både avdelingslederen og inspektøren har sagt; *”det er ikke utenkelig at vi selv ender våre arbeidsdager som betjenter på senioravdelingen.”* Det er det også flere av betjentene som har fleipet med.

12.1.2.8 Personalpolitisk eller fengselsfaglig tiltak?

Utgangspunktet for avdelingen var først og fremst å gi de eldre betjentene en bedre arbeidssituasjon. Alle jeg har snakket med unntatt en føler også at avdelingen har lyktes med dette. De føler absolutt at hverdagen er blitt bedre og at de har mer overskudd, både i jobbsituasjon og privat. De er ikke lenger utslitt etter at de er ferdig med en vakt. En av betjentene sier det på denne måten. *”Det er første gang i livet mitt jeg har vært med å planlegge noe, gjennomføre det og sitter igjen med en følelse at det ble bedre enn jeg kunne håpet på.”* Flere mener at det foreløpig er betjentene som har fått mest utbytte av avdelingen. De er glade for at de slipper alt maset både fra yngre innsatte og tilsatte. Flere fremhever at det er deilig å slippe opplæring av nye betjenter. De mener avdelingens hovedintensjon er at betjentene skal ha det bra. Det blir illustrert med et eksempel. Da de skulle pynte før jul var det en av de innsatte som ikke skjønnte hvorfor det var så viktig. Så tok han seg i det; *”Selvfølgelig må vi gjøre det, vi må jo gjøre det hyggelig for betjentene, de skal jo ha det bra”*. Betjenten som er misfornøyd med avdelingen trekker fram det at de ofte blir brukt til andre oppgaver på huset. Fordi de ofte er i overtall og blir plassert på andre avdelinger eller brukt til besøk og visitering mener han at hverdagen ikke er mindre hektisk enn den var før.

Selv om de fleste betjentene føler seg prioritert er det også mange som føler de gir et tilbud til en gruppe innsatte som ikke har hatt noe tilbud før. *”Jeg tror ikke på mirakler, men jeg tror vi har en veldig positiv innvirkning på de som sitter her.”* De mener at det ikke bare er dem, men flere innsatte som trenger den roen de har på avdelingen. De fleste spesialavdelingene er for yngre innsatte med rusproblemer. De som ikke har rusproblemer eller synes det blir for hektisk på motivasjonsavdelingen har, i følge betjentene, hittil ikke hatt noe tilbud. En av betjentene stiller seg spørsmålet; *”hvor var de innsatte som nå er på senioravdelingen før? De var spredt for alle vinder.”* Samtidig er det noen av betjentene som skulle ønske de hadde mer å tilby, som for eksempel å dra på tur, botrening og andre kurs. Likevel føler de at de som betjenter utgjør en ressurs som de innsatte drar nytte av. Derfor trekker noen av betjentene frem den veiledningen de har på senioravdelingen som et faglig tiltak de innsatte drar nytte av.

Noen av betjentene var litt skeptisk til veiledningen i starten. Ingen hadde vært med på noe lignende før og de var spent på hvordan det skulle bli. Til tross for dette er alle fornøyde. De synes det er positivt å kunne ta opp ting de opplever som problematisk i jobbsituasjon. *”Jeg har flere ganger fått aha-opplevelser etter å ha tatt opp problemer på veiledningen.”* De synes det er positivt å kunne lære av hverandre. Selv om de fleste føler

seg forholdsvis utlærte i yrket opplever de det som en berikelse å få nye innspill og andres synspunkter på ulike situasjoner. Selv om de alltid har snakket med kolleger om det de har oppfattet som problematiske er det fint at nesten alle er samlet samtidig slik at det ikke bare er to og to som snakker sammen. Det er også betryggende at det som blir tatt opp i gruppa er taushetsbelagt. Det gir en trygghet og gjør det enklere å ta opp ting som kanskje er litt vanskelige. Det blir fremhevet at denne kompetansehevingen kommer de innsatte til gode.

12.2 De innsatte

Det er de innsatte som er brukerne av senioravdelingen. Samtidig er de en viktig komponent i arbeidet med å forme en roligere avdeling. Derfor er man avhengig av at det er et visst påtrykk fra innsatte som søker seg til avdelingen. På bakgrunn av dette er det interessant å se nærmere på hva de innsatte synes om avdelingen. Jeg vil først ta for meg hvorfor de søkte seg til avdelingen, så vil jeg redegjøre for hva de synes er positivt og hva de synes er negativt.

12.2.1 Hvorfor søkte de seg til avdelingen?

Hos de jeg har snakket med stod valget mellom en vanlig basisavdeling, kontraktsavdeling eller senioravdelingen. Som jeg allerede har nevnt kan man gjennom å skrive kontrakt på en motivasjonsavdeling oppnå goder som flere fremstillinger og permisjonsdøgn. Det kan man ikke på senioravdelingen. I utgangspunktet var det forespeilet at det skulle arrangeres fellesfremstillinger for innsatte med permisjonsrett. Likevel hadde senioravdelingen mye mindre å tilby på dette området. Hvorfor velger noen likevel senioravdelingen fremfor motivasjonsavdelingen?

”Motivasjonsavdelingen er en ”sleikeavdeling” og det orket jeg ikke.” Fordi de innsatte må gjøre seg fortjent til de godene motivasjonsavdelingen har å tilby mener han det blir mye falskhet. Man må hele tiden gi et godt inntrykk til betjentene fordi det er de som sitter på godene. Det blir i alt for stor grad blir et spill for galleriet, noe de ikke ville være med på. For disse ble senioravdelingen et godt alternativ. Andre av dem jeg har snakket med klager over at det på motivasjonsavdelingene er alt for mange narkomane og for stort fokus på rusing. Fordi denne typen avdelinger først og fremst er opprettet for å hjelpe innsatte med rusproblemer sier det seg selv at det vil bli en opphopning av innsatte med rusproblemer på disse avdelingene. En av intervjupersonene mine sitter inne for første

gang og har aldri drevet med stoff. *”Det blir helt søkt å sitte på en avdeling der avrusing er målet når jeg aldri har prøvd hasj en gang.”* For han var senioravdelingen en mulighet til å få noen ekstra goder uten å måtte gjennomgå et program for rusavhengige. Det er dette de aller fleste oppgir som grunnen til at de har søkt seg til senioravdelingen framfor en vanlig basisavdeling. De hadde alle forventninger om at det skulle være større frihet og flere goder, som foreksempel fellesfremstillinger og ulike kurs, her enn på en basisavdeling.

Det er også noen som søkte seg hit for å komme unna de aller yngste innsatte eller i alle fall de mest bråkete. De gir inntrykk av at det kan være en belastning å sone på avdelinger der det er mye bråk og markeringsbehovet er stort. Det er slitsomt å ikke kunne snakke med en av betjentene uten å bli stemplet som tyster. To av intervjupersonene sier det også var avgjørende at det ikke er så mange utlendinger her. Grunnen til dette kan være ønsket om homogenitet. I punkt 11.3.1. hvor de innsatte beskriver ”den gode medinnsatte” vektlegges nettopp det at man er og/eller tenker likt. Det har variert hvor stor del av de innsatte som har vært av utenlandsk opprinnelse, men jeg har fått bekreftelser fra flere hold at det er en lavere prosent her enn på andre avdelinger. Hvorfor det er sånn vil jeg ikke spekulere i, slik jeg ser det faller det utenfor min problemstilling. Samtidig må jeg innrømme at det er en interessant betraktning.

Et annet interessant moment er at en av de innsatte søkte seg til avdelingen for å holde seg selv aktiv og fordi han følte at han hadde noe å tilføre avdelingen. Han ble anbefalt av presten om å søke fordi han er en ressurssterk person som trenger utfordringer og vill bli et positivt innslag på avdelingen. En av tankene bak avdelingen var jo nettopp at de innsatte til en viss grad skulle få være med å bestemme. Derfor er det interessant at en har hatt det som motivasjonsfaktor for å søke.

Tre av de fire jeg har intervjuet er gjengangere og kjenner både flere av de som soner i Oslo fengsel og mange av betjentene som jobber der. For disse tre var mye av motivasjonen for å søke seg til avdelingen at de kjente innsatte og/eller betjenter som allerede var tilknyttet avdelingen. Selv om noen av argumentene jeg har presentert først og fremst er hentet fra de intervjuene er det de samme poengene som har gått igjen i mer uformelle samtaler med andre innsatte på avdelingen.

Kort sagt har de gitt inntrykk av å ville sone på en avdeling uten for mye mas verken fra betjentene eller medinnsatte. De har behov for et rolig soningsmiljø, medbestemmelse og en viss grad av autonomi. Samtidig verdsetter de sosialt samvær, et positivt samspill innsatte seg imellom og med betjentene. Flere av dem er godt voksne eller modne innsatte

og har derfor behov for å bli sett på som likeverdige, bli hørt og ha en viss innflytelse over egen hverdag. I hvilken grad klarer senioravdelingen og tilfredsstille disse behovene?

12.2.2 Hva synes de om senioravdelingen?

De fleste av dem jeg har snakket med er generelt fornøyd med avdelingen. Det er for så vidt ikke så rart. De innsatte må selv søke seg til avdelingen og hvis de ikke trives har de mulighet til å søke seg bort derfra. Av de fire jeg intervjuet er det en som har søkt seg til motivasjonsavdelingen fordi han mente han hadde mer å hente der. En er løslatt og en annen har røket ut på grunn av positiv urinprøve. Den siste har søkt seg til et mer åpent soningsalternativ, Sandaker hybelhus, ikke fordi han ikke trivdes, men fordi det er helt normalt å sørge for en gradvis tilnærming til friheten. Ellers er det tilnærmet ingen som har søkt seg bort fra avdelingen fordi de ikke trives. Den store turnoveren blant innsatte kan derfor ikke betraktes som en indikator på mistriivsel på avdelingen, men har sine naturlige årsaker. Det er vanlig med forholdsvis stor gjennomtrekk og en del omrokkingen både internt i fengslene og mellom de ulike fengslene. Men selv om de fleste jevnt over trives er det helt klart noen forhold de er mer fornøyd med enn andre. De innsattes betraktninger av avdelingen er inndelt i tre deler. Den først omhandler de relasjonene som er på senioravdelingen og da henviser jeg både til forholdene de innsatte seg imellom og forholdet mellom betjenter og innsatte. Så blir de tilbudene som er ment å gjøre senioravdelingen til et mer attraktivt sted å sone vurdert. Siste del omhandler de innsattes mulighet for medbestemmelse.

12.2.2.1 Relasjonene

For dem jeg har snakket med er det de sosiale relasjonene som fremtrer som det mest positive på avdelingen. Det er på grunn av betjentene og de andre innsatte at de trives så godt som de gjør. Nesten alle føler at de har et godt forhold til de andre innsatte. De opplever forholdet seg imellom som åpent og avslappet. En av dem jeg intervjuet karakteriserer seg selv som overlegen og en som liker å leve for seg selv når han er innenfor murene. Likevel sier han at han er mer avslappet her enn på andre avdelinger. *"Man kan lett bli folkesky av å sitte inne. Derfor er det viktig å prøve å fungere sosialt når man er her."* Jeg har ingen kjennskap til hvordan han er på andre avdelinger, men på senioravdelingen har han vært en pådriver når det gjelder sosiale arrangementer. Det er sosial trening. På denne avdelingen er de blitt enige om hvordan de vil ha det og det føler de fungerer bra. Andre trekker fram at det er fint å kunne sone på en avdeling der det går

an å snakke med noen om andre ting enn stoff og kriminalitet. Jeg observerte på en basisavdeling en dag og da skjønnte jeg raskt hva det var de snakket om. Der var det en helt annen stemning og sterkt markeringsbehov. De innsatte var ikke like hyggelige mot hverandre. Tonen var skarp og stemningen nervøs. Betjentene har også bemerket den gode stemningen mellom de innsatte. Det var en lang periode det satt en på avdelingen som var utrolig krevende og vanskelig å ha med å gjøre. Han hadde tydelig psykiske problemer og oppførte seg ofte som et lite barn, noe som til tider kunne virke ekstremt provoserende. Til tross for dette førte oppførselen hans aldri til en konflikt. Det var et vakkert syn å se hvor tolerante de andre på avdelingen var ovenfor han. Som flere innsatte og betjenter har sagt; *”dette hadde aldri gått på en annen avdeling.”*

Men de innsatte trekker også fram det gode forholdet de har til betjentene. De fleste mener at betjentene på senioravdelingen har de egenskapene en god betjent skal ha. *”Vi slipper vaktbikkjene. De er behagelig å ha rundt seg og forholdet er preget av gjensidig respekt.”* Dessuten setter de stor pris på all den kompetansen de eldre betjentene har. Hvis man spør får man et svar man vet man kan stole på. De tør å stå for det de sier ovenfor ledelsen. Skulle det likevel vise seg at de har tatt feil er de reale nok til å si unnskyld.

12.2.2.2 Tilbudene på avdelingen

Selv om ingen sa at de hadde søkt seg til avdelingen på grunn av kjøkkenet er det noe alle sier de er veldig fornøyd med. For det første er det flere som ikke er spesielt glad i den maten de får i fengselet. Derfor setter de stor pris på at de har en reell mulighet til å lage egen mat. For det andre er ikke mat bare føde det er noe mer. Østerberg (1986:28) sier omtrent følgende; når vi spiser dekker vi ikke bare behov, vi bekrefter sider ved vår kultur. Å spise bare for å stille sult eller overleve er menneskelig fornedrende. At de innsatte gjør måltidet til noe utover det å spise er et behov de har i kraft av å være mennesker. De innsatte har selv arrangert flere fellesmiddager som blir satt stor pris på. Det å ha et hyggelig fellesskap som blir brukt er noe de ser på som viktig. *”Det er så fin her at jeg av og til nesten glemmer at jeg sitter i fengsel.”* Ellers er de fornøyd med at de ikke blir låst inn på cellene like mye som på andre avdelinger. De satt stor pris på at de i begynnelsen hadde egen lufting. Det innebar at de til en viss grad selv kunne justere tiden for lufting. Etter omorganiseringen på huset hvor de måtte bli med på den felles lufteordningen har de mistet denne fordelene. Likevel har de fremdeles mulighet til ekstra luft hvis det er ønske om det og det lar seg gjennomføre. Det setter de innsatte stor pris på. Jeg gjennomførte intervjuene om sommeren og da var det selvfølgelig spesielt populært. Det kan bli ganske

varmt inne på avdelingene når solen steker. Da er det ekstra deilig å kunne komme seg ut litt oftere enn det den ordinære lufteordningen gir rom for.

Det alle uttrykker misnøye i forhold til er at det er få tiltak på avdelingen. De føler at de ble lovet turer ut og ulike kurs på avdelingen uten at dette er blitt noe av. Med en gang de kom ble de bedt om å skrive ned en liste over ting de ville gjøre. Det ble levert en lang liste med alt fra heklekurs til gitarspill. Ingenting er det blitt noe av. På grunn av det store spennet i ønsker har de ingen tro på at det ikke er mulig å gjennomføre, men skyldes at ingen tar initiativ. Det er de skuffet over. En av dem jeg intervjuet sier til og med at han selv kunne ha holdt kurs i matlaging, men føler ikke det er riktig at han skal ta det første skrittet. *"Det er ikke så mye som skal til men noen må gjøre det."* Det lille som blir gjort er det de selv som må stå for. Det fører oss over til neste tema.

12.2.2.3 Medbestemmelse

Utgangspunktet var at både betjentene og de innsatte skulle være med å utvikle avdelingen. De innsatte skulle få være med gjennom et møte det var meningen skulle holdes hver fredag. På grunn av stort arbeidspress på avdelingslederen har det ikke blitt like regelmessig som intensjonen var. Det har også vært noe varierende kvalitet på disse møtene. Mange innsatte har hatt klare synspunkter på ting før møtet, men når møtet kommer vegrer de seg for å si det de mener. Det har vært preget av at det bare er noen som tør og/eller vil si det de mener. *"Fredagsmøtene er bare et "liksom-demokrati". Det er betjentene og avdelingslederen som bestemmer likevel."* Men disse fredagsmøtene representerer den formelle påvirkningskanalen. Flere gir inntrykk av at de er med å bestemme på andre måter.

"Den reelle medbestemmelsen har vi skutt en lang pil etter, men det vi kan gjøre her inne i fengselet ordner vi." For det første er det flere innsatte som hevder at det er de som står for de fleste aktivitetene som blir iverksatt på avdelingen. Noen har vært pådrivere for flere sosiale arrangementer. De har blant annet organisert mange fellesmiddager. Da har de ordnet med betaling, innkjøp og tilberedelse. For det andre føler de at de har hatt en viktig rolle i utviklingen av avdelingen, spesielt når det gjelder å holde den rusfri. For å oppnå dette har de både jobbet aktivt på avdelingen og statuert utad hva slags avdeling de vil ha. Selvfølgelig forekommer det rusing på senioravdelingen som på alle andre avdelinger. Det har også vært perioder hvor det har vært mer fremtredende, men jevnt over mener de innsatte at det er mindre her. I en periode hvor rusing var et forholdsvis stort problem arrangerte de innsatte på oppfordring fra avdelingslederen egne møter hvor de ble enige

om hvilke spilleregler de skulle forholde seg til. Da ble det blant annet "vedtatt" at ved mistanke kunne en innsatt be en annen innsatt gå å ta frivillig urinprøve. Hvis den viste seg å være positiv var saken klar, vedkommende måtte forlate avdelingen. Var prøven derimot negativ måtte den som hadde bedt han ta prøven be om unnskyldning. I følge de innsatte førte dette til at det tidligere ryktet om at senioravdelingen fungerte som et fristed ble omgjort til at senioravdelingen var full av tystere. Det gjorde avdelingen mindre attraktivt for innsatte med intensjoner om å ruse seg. Selv om det å få et stempel som tyster ikke er særlig positivt i et fengsel hadde de oppnådd det resultatet de ønsket.

Det ble også spurt hva de synes om at innsatte er med å bestemme på avdelingen. Det synes de er positivt så lenge de bestemmelsene som blir tatt gagnar flertallet. For selv om det bare er et mindretall som er aktivt med å styre avdelingen mener flertallet av de innsatte det er til alles beste. Det er vanlig at det er noen på en avdeling som har mer innflytelse enn andre, men det er ikke alltid de fungerer som representanter for resten av de innsatte. Slik ser det ut til at det har vært på senioravdelingen og i de tilfellene det ikke har fungert til avdelingens beste har betjentene grepet inn. To av intervjupersonene har vært blant de som aktivt har vært med å forme avdelingen. De har for det meste følt det tilfredsstillende å kunne gjøre det. *"Det er deilig å føle at vi bestemmer littegrann selv for vi er voksne stort sett vi som sitter her."* Samtidig har det til tider vært slitsomt. Etter en stund gikk de lei av alltid måtte være de som skulle dra i gang hvis det skulle arrangeres noe felles. Så selv om det er positivt med medbestemmelse gjør det også avdelingen sårbar. At tiltak hviler på enkeltpersoner er lite stabilt i lengden. De innsatte har erfart store forandringer på avdelingen når enkeltpersoner har gått.

12.3 Oslo fengsel

Selv om senioravdelingen i det daglige på mange måter fungerer som en egen enhet er den også en del av Oslo fengsel. Den har en plassering i forhold til det helhetlige tilbudet Oslo fengsel utgjør. Den er både en del av den personalpolitikken og det faglige arbeidet som utføres. I hvilken grad bidrar senioravdelingen positivt i Oslo fengsel sitt faglige arbeid? Etter å ha sett på dette spørsmålet vil jeg sette senioravdelingen i sammenheng med Oslo fengsels personalpolitiske satsningsområder. Med bakgrunn i Oslo fengsels strategiske plan 2001-2005 og en internutredning om trivsel på jobben for betjenter, stab og ledere på avdeling A vil jeg presentere de områdene Oslo fengsel har

valgt å satse på i kommende år og bedømme senioravdelingen som en del av denne helhetlige satsningen.

12.3.1 Oslo fengsels faglige satsning

Progresjonssoning er et viktig stikkord i kriminalomsorgens retningslinjer for straffegjennomføring. Det krever at fengselsvesenet som helhet og hver enkelt anstalt har varierte fullbyrdelsesalternativer å tilby de innsatte. Oslo fengsel har på bakgrunn av dette som mål å utvikle et variert soningstilbud. Et spørsmål i denne forbindelse blir derfor om senioravdelingen kan sies å gi innsatte et soningsalternativ som ikke eksisterte før opprettelsen av avdelingen. Et annet spørsmål er om senioravdelingen ved hjelp av dens struktur og innhold oppfordrer de innsatte til en progressiv soning.

Både de tilsatte og de innsatte gir tilbakemeldinger om at senioravdelingen ikke bare er et seniorpolitisk tiltak, men et unikt tilbud til en gruppe innsatte som tidligere på mange måter har falt mellom to stoler. I følge Stortingsmelding nr. 27 har kriminalomsorgen hovedsaklig to grupper innsatte de satser spesielt på. For det første har det i kjølvannet av tanken om progresjonssoning kommet en ny bølge av ulike påvirkningsprogrammer og motivasjonsavdelinger. Dette krever innsatte som vil ha en aktiv rolle i straffegjennomføringen ved hele tiden å kvalifisere seg til ”bedre” soningsformer. Det er blant annet gjort mye for å holde fengslene stoffri og mange av tiltakene retter seg mot innsatte med rusproblem som vil bryte med misbruket. Innsatte får faglig veiledning og visse fordeler hvis de daglig avlegger urinprøver som er positive. For det andre har kriminalomsorgen sett at fengslene fylles av ulike marginale grupper som er så svakt stilt at de ikke vil være i stand til å gjennomføre det kriminalomsorgen ser på som et ideelt soningsforløp. I Stortingsmelding nr. 27 trekker de blant annet frem utlendingers og innsatte med psykiske lidelsers sin soningssituasjon. Som jeg har nevnt tidligere er fangegruppen som helhet svakere stilt enn normalbefolkningen på veldig mange områder. Samtidig er det en del variasjon innenfor fangegruppen. Opphopningstendenser fører til at vi får en gruppe innenfor fangebefolkningen som har meget dårlige levekår. Kriminalomsorgen anser det derfor som viktig at denne gruppen ikke blir glemt i fokuset på den innsattes egeninnsats. Men finnes det en tredje gruppe som verken er motivert for programsoning eller er så ressursvake at de vil havne i den sistnevnte gruppen?

Gutta på senioravdelingen er på mange måter i en mellomposisjon. Det er få av dem som har vært innom avdelingen i den tiden jeg har vært der som tilhører den aller svakeste gruppen. Samtidig er det flere av dem som har gitt uttrykk for at de ikke er interessert å

sone på en kontraktsavdeling. Det er flere grunner til det. Noen mener det er et tilbud for narkomane og siden de selv ikke befinner seg i den kategorien vil de ikke føle seg hjemme på en slik avdeling. Andre har lite til overs for prinsippene som ligger til grunn for en slik soningsform. De mener det skaper en dårlig stemning at betjentene hele tiden skal bedømme og de innsatte hele tiden blir bedømt. Men selv om de ikke er motivert for denne typen soning betyr ikke det at de stiller seg likegyldig til hvordan soningen skal være.

På vesentlige områder kan man si at de innsatte og fengselet som virksomhet har motstridende interesser. Ingen liker å miste friheten sin og det er nettopp det som er fengselets oppgave. Likevel vil ikke hverdagen i et fengsel bære preg av konstant konflikt. Det er betjentene de innsatte forholder seg til i hverdagen og selv om de først og fremst er fengselets representanter vil de i de aller fleste tilfeller også føle lojalitet ovenfor de innsatte. På mange måter kan man si at betjentene fungerer som en buffer mellom de innsattes og fengselets motstridende interesser. Men dette kan være veldig varierende i ulike fengsler og avdelinger. Noen steder blir betjentene kun betraktet som fengselets representanter slik at de innsatte vil holde så stor avstand som mulig. På senioravdelingen er samvær mellom betjenter og innsatte en målsetting som de i følge begge gruppene har lykkes med. Til tross for betjentenes doble mandat, sikkerhet og rehabilitering, føler de innsatte at betjentene er greie å forholde seg til. Det ser ut til at senioravdelingens fokus på felleskap er med på å dempe de problemene betjentenes lojalitetskonflikt og doble mandat medfører både for betjentene selv og de innsatte. Måten senioravdelingen har organisert seg på legger forholdene til rette for at både innsatte og betjenter får gjort det beste ut av situasjonen.

I motsetning til motivasjonsavdelingen lokker ikke senioravdelingen med noe bestemt faglig opplegg for de innsatte. Men hva kan egentlig karakteriseres som faglige tiltak i et fengsel? Både botrening og livsmestring er kjente begreper innenfor murene, men hva ligger det egentlig i disse begrepene? Mange innsatte er ikke vant til å lage mat, vaske gulv, vaske klær, kommunisere, samarbeide eller løse enkle problemer. De trenger øvelse i ting de fleste ser på som selvfølgeligheter. Til tross for at det ikke er utformet spesielle faglige tiltak på avdelingen kan man si at det eksisterer i den grad man anser disse tingene som faglig arbeid. For dette har stort fokus på avdelingen. Både innsatte og tilsatte er opptatt av at det skal se ordentlig ut på fellesarealene. Fordi sosialt samvær er en sentral del av hverdagen er det viktig at det er ryddig og trivelig. Matlaging og måltidet har også en sentral plass i forhold til det sosiale og her hjelper de hverandre. En av de innsatte fortalte med iver i stemmen om hvordan en av de andre gutta på avdelingen skulle steke

egg. ”Han satte plata på fullt, hadde eggene oppi panna og så bare stod han hjelpeløst og så på til de var brent. Jeg lurte på hvorfor han ikke tok panna tilside, men han sa han ikke helt viste hva han skulle gjøre. Jeg måtte rett og slett forklare han hvordan han skulle steke egg, men nå kan han det.” Det beskriver både hvor hjelpeløse noen kan være og hvor viktig det er at noen kan hjelpe. Fordi alle på avdelingen er mye sammen kreves det også en viss grad av kommunikasjon, samarbeid og problemløsning. Selv om trening i disse ferdighetene ikke har en egen plass på agendaen er det et kontinuerlig fokus på dette, instruering og irttesetting skjer underveis. Fordelen med dette er at ”treningen” får en naturlig plassering. En ulempe kan være at det til tider mister fokus og at de som kanskje trenger det mest trekker seg unna og derfor ikke nås. Mye av den veiledningen som skjer står de innsatte for selv, men betjentene gjør også en stor innsats på dette feltet og er ansvarlig for å ta tak i det på en helt annen måte.

Innenfor kriminalomsorgen generelt er det fengselsbetjentene som anses for den viktigste ressursen når det gjelder fangebehandling. Det er det definitivt på senioravdelingen også. Det er de som står for dette arbeidet i det daglige. Ut fra det de innsatte selv sier og det jeg har observert gjør betjentene en utrolig bra jobb på dette området. De har erfaring, myndighet og en integritet som gjør dem godt egnet til å jobbe med den gruppen innsatte som søker seg til senioravdelingen. De er gode samtalepartnere, har en selvsikkerhet og ro som gjør at de tør la de innsatte styre en del av hverdagen selv. De respekterer de innsatte og får dermed respekt tilbake. Likevel er det også situasjoner som kan være vanskelig for betjentene. Det gir et fruktbart utgangspunkt for utvikling og forbedring. To av de virkemidlene jeg vil drøfte i forbindelse med dette arbeidet er veiledning og kontaktbetjentordningen. Veiledningen er en unik mulighet for betjentene å utvikle seg selv og arbeidet sitt. Kontaktbetjentordningen kan brukes til å sikre at det blir satt av tid til det arbeidet som skal gjøres, tilnærmet like muligheter for alle innsatte og en struktur på arbeidet.

Det er spesielt to aspekter ved veiledningen som gjør det til en fruktbar arena for utvikling av egne arbeidsprestasjoner. For det første tar den utgangspunkt i og benytter seg av de ressursene som allerede er tilstedet i gruppen. Det fører til at ingen føler seg fremmedgjort i utviklingsprosessen. Kurs i selvutvikling eller motivasjonsseminarer tar ofte utgangspunkt i ulike ideer eller teorier, derfor er det ikke alltid de som deltar klarer å identifisere seg med innholdet. Tar man der imot utgangspunkt i den enkelte deltageren er det de som bestemmer fokus, ikke den som leder opplegget. Det gir et positivt utgangspunkt å fokusere på ressurser. Når deltagerens ressurser er utgangspunkt og

arbeidsverktøy i veiledningen vil de fleste føle at de har noe å bidra med. Denne inkluderende følelsen er av stor betydning i slike prosesser og bør ikke undervurderes. For det andre tar veiledningen utgangspunkt i hverdagen og konkrete situasjoner som oppleves som vanskelige. Det er en stor fordel. Det er gjort mange undersøkelser som viser at ferdigheter som læres på kurs ofte blir stående for seg selv og ikke blir integrert i det daglige arbeidet. Ofte kan det være vanskelig å knytte mer universell kunnskap til eget arbeid. Det betyr ikke nødvendigvis at deltagerne ikke har skjønnet det som er blitt formidlet, men de klarer ikke å bruke det. Når veiledningen tar direkte tak i konkrete episoder blir denne transformasjonen av kunnskap mye mindre problematisk. Kunnskapen knytter seg direkte til det daglige arbeidet og blir derfor mye mer anvendbar. Dette fører til en reell forbedring av betjentenes arbeid som de innsatte vil merke.

På bakgrunn av det jeg har lest og hørt om kontaktbetjentordningen vil det være riktig å konkludere med at det er store variasjoner i hvor tilfredsstillende denne ordningen fungerer. I noen fengsler er det en ordning som er integrert i arbeidet med de innsatte og har en sentral plass. I andre fengsler er det ikke en gang en selvfølge at alle innsatte har en kontaktbetjent. På senioravdelingen har alle de innsatte en kontaktbetjent og det virker tilsynelatende som om ordningen fungerer tilfredsstillende. Likevel er det noen aspekter som har et forbedringspotensial. For det første har både innsatte og betjentene selv gitt et inntrykk av at det er varierende grad av engasjement i forhold til oppgaven som kontaktbetjent. *"Hvem man får som kontaktbetjent har alt å si. Noen er kjempe ivrig mens andre så vidt sier i fra at de er kontaktbetjenten din."* Det ser ut til at betjentenes engasjementet henger nøye sammen med hvilket syn de har på ordningen. De som anser systemet med kontaktbetjenter som en god ordning viser stort engasjement, mens de som har en mer negativ holdning har et mer lunkent forhold til arbeidet. Det er ikke så merkelig, men det burde ikke være sånn. Så lenge det er et vedtak som sier at ordningen skal gjennomføres bør det ikke være opp til hver enkelt i hvilken grad han eller hun vil gjennomføre det. Derfor burde man utviklet en ordning som setter arbeidet mer i system. Senioravdelingen som både har dette og en generell aktiv fangebehandling som mål burde ta tak i denne problematikken. For det andre er det noen som synes ordningen er vanskelig å gjennomføre. Det å fungere som kontaktbetjent medfører en del skriving av vedlegg og hjelp til å sende søknader. Ikke alle de eldre betjentene er like glade i denne delen av arbeidet og de har antakelig ikke fått den samme treningen gjennom blant annet utdanning. Det er noen som mener at de heller ikke har tid til å gjøre alt det de bør gjøre som kontaktbetjenter. Hvis de skal gjøre det vil det gå utover andre arbeidsoppgaver, som for

eksempel ivaretaking av sikkerheten. Så til tross for at utvikling av kontaktbetjentordningen er en av målsettingene på senioravdelingen finns det ingen indikatorer som tilsier at den fungerer noe bedre her enn på andre avdelinger. Den er i for stor grad avhengig av tilfeldigheter og enkeltpersoner, den er lite strukturert og har for lite fokus i det daglige arbeidet på avdelingen.

På bakgrunn av dette kan man si at det er mye som tyder på at senioravdelingen representerer et unikt tilbud til en gruppe innsatte som på mange måter ble neglisjert tidligere. Det ser ut til å være et tilbud til de innsatte som trenger ro eller vil være med å utvikle sin egen avdeling. Senioravdelingen er en berikelse for Oslo fengsel sitt helhetlige tilbud til de innsatte og burde dermed være til hjelp i arbeidet med progresjonssoning. Det neste spørsmålet som dukker opp er om rammene rundt senioravdelingen oppfordrer de innsatte til en aktiv og progressiv soning. Her kan det foreløpig se ut til at senioravdelingen har et utviklingspotensial når det gjelder det faglige arbeidet på avdelingen. Dette kommer jeg tilbake til i underkapittelet hvor jeg skal drøfte hvorvidt senioravdelingen bør være strukturert eller ustrukturert i formen.

12.3.2 Oslo fengsels personalpolitisk satsning

I følge strategisk plan for Oslo fengsel 2001-2005 er rekruttering og ivaretagelse av personell et viktig satsningsområde. At avdelingslederne og inspektørene i boenhet A valgte dette som området i forbindelse med Lederutviklingsprosessen 2001-2002 er med på å bekrefte dette. Selv om bygningsmassen sees på som avgjørende for tilrettelegging av en moderne fangebehandling er det først og fremst de tilsatte som er fengslets viktigste ressurs. Uten nok dyktige tilsatte er det umulig for fengselet og nå de mål som er satt for virksomheten. Anstalten sliter både med nyrekruttering av faglært personell og å beholde de tilsatte fengselet allerede har. For å løse begge disse utfordringene må Oslo fengsel gjøre anstalten til et attraktivt sted å jobbe. I notatet som er utarbeidet av ledelsen på avdeling A trekkes det fram tre satsningsområder, seniorpolitikk, jobbrotasjon, beslutnings- og møtestruktur.

Når det gjelder seniorpolitikk er det først og fremst opprettelsen av senioravdelingen som blir vektlagt. Det er et tiltak for de over 45 år som til en viss grad allerede er utslitt etter en lang karriere i fengselsvesenet. Men det er ikke alle som ønsker å søke seg dit. De har derfor i tillegg øremerket effektbetjent- og besøkbetjentstillingen for seniorer som ikke ønsker å arbeide i turnus. Videre har de laget gunstige økonomiske ordninger for ledere som ønsker å omplasseres til en stilling med lavere lønnstrinn. Disse tiltakene er

hovedsaklig rettet mot betjenter som allerede er utslitt¹³. I delen om seniorpolitikk skrev jeg om hvor viktig det var å tenke langsiktig og forebyggende. Et ensidig fokus på seniorpolitikk er på mange måter ”krisetiltak” som er ment å rette opp problemer som allerede eksisterer. Den langsiktige målsettingen og det mest fruktbare vil være å føre en livsfaseorientert personalpolitikk som tar hensyn til det enkelte individ og dets livssituasjon gjennom hele yrkesforløpet. Da vil hovedmålsettingen være å unngå utslitte medarbeidere og samtidig legge forholdene til rette slik at de hele tiden får utfordringer og kan utvikle seg gjennom en livslang læring. Jeg vil derfor se de neste punktene ut fra et seniorpolitisk eller livsfaseorientert perspektiv.

Oslo fengsel har et mål om å gjennomføre en ordning med jobbrotasjon for sine tilsatte. Det vil si at ingen skal oppholde seg for lenge på en type avdeling, men jevnlig rotere mellom ulike avdelinger. Ideen er å skape fleksible medarbeidere som ikke slites ut av ensidig arbeid. Det er et mål at de tilsatte oppnår en helhetlig kompetanse slik at de kan se hvordan delene henger sammen med helheten. Selv om betjentene jobber ut fra forskjellige forutsetninger på kontraktsavdelinger, basisavdelinger og lukkede avdelinger er det ikke noe som tilsier at de ikke kan lære av hverandre. Det vil gi de tilsatte et bredt erfaringsfelt og stadige utfordringer som med riktig oppbakking kan føre til livslang læring. Jobbrotering gir fengselet større muligheter til å tilfredsstille hver enkelt tilsatt i situasjoner som skaper spesielle behov. Det kan være tilsatte som ikke ønsker kontakt med innsatte for en periode enten på grunn av personlige forhold eller hendelser på jobben. Jobbrotasjon skaper fleksible tilsatte og en fleksibel arbeidsplass som gjør det mulig å organisere virksomheten på en mest mulig hensiktsmessig måte både sett ut fra de tilsatte og anstaltens behov. Fordi senioravdelingen anses som et gode de eldre betjentene har fortjent etter en lang karriere er ikke de ment å skulle inngå i denne ordningen.

Likevel kan man med hell utforme en mellomløsning for denne gruppen. Som jeg har nevnt tidligere kan en betjent som får plass på senioravdelingen som 45-åring komme til å jobbe der i 15 år før han eller hun går av med pensjon. Det kan for mange være en tilfredsstillende løsning, men ikke nødvendigvis. Som eldre betjent kan det være perioder i karrieren man har behov for en mindre stresset arbeidsdag, men dette behovet trenger ikke

¹³ Senioravdelingen ligger på mange måter i grenselandet mellom forebygging og problemløsende tiltak. Den har som utgangspunkt at betjentene er slitene etter en lang karriere og derfor trenger en viss form for tilrettelegging. Samtidig er målgruppen 45+ og er derfor ikke ment å favne om de eldste. Jeg vet at flere av de som har søkt seg til avdelingen ikke ser på det som et krisetiltak, men ”bedre føre var”.

å være vedvarende. For mange kan det være nok å hente seg inn for så å finne nye utfordringer. Det er ingen ting som tilsier at man ikke kan søke seg til andre avdelinger etter å ha jobbet på senioravdelingen. Likevel merket jeg en holdning hos de fleste på avdelingen at her var det meningen at man skulle bli til man gikk av med pensjon. Det at senioravdelingen anses som siste stopp kan gi signaler om rigiditet og stagnasjon. Derfor ville det være positivt både for avdelingen og de enkelte betjentene at de også blir med på ordningen med jobbrotasjon, men på et frivillig grunnlag. Med det mener jeg at hver enkelt betjent innimellom bør oppmuntres til å vurdere å flytte seg til andre avdelinger, men at det ikke kan kreves hvis betjenten mener han eller hun har behov for den avlastningen det innebærer å jobbe på senioravdelingen.

Senioravdelingen kan også inkluderes i jobbrotasjonen ved å tilby midlertidige stillinger til personer under 45 år som for en periode har behov for en mindre hektisk arbeidsdag. Dette er tanker som har blitt luftet. Sett i forhold til integrering og holdningsarbeid ovenfor avdelingen og de eldre tilsatte kan dette se ut som en fornuftig løsning. Likevel stiller jeg meg mer skeptisk til denne formen for inkludering i jobbrotasjonen. For det første ser det ut til at det for tiden er såpass mange eldre betjenter i Oslo fengsel at de få stillingene som er på senioravdelingen bør brukes på de eldre. Hvis det senere viser seg å bli et underskudd kan man selvfølgelig revurdere dette. For det andre, og kanskje den viktigste grunnen, er senioravdelingen det den er i dag nettopp fordi det er eldre betjenter som jobber der. Både de innsatte og de ansatte har gitt signaler om at det er de kvalitetene de eldre betjentene er i besittelse av, i kraft av den erfaringen de har opparbeidet seg gjennom en lang yrkeskarriere, som er en av de viktigste årsakene til det miljøet og den atmosfæren som er på avdelingen. Hvis en jobbrotasjonsordning fører til at også yngre betjenter skal jobbe på avdelingen er det fare for at denne gevinsten forsvinner. Så til tross for at det vil være positive virkninger av å knytte andre aldersgrupper til avdelingen tror jeg det vil få så store konsekvenser at det bør vurderes nøye. Det at de eldre betjentene blir samlet på en avdeling er fundamentet for tiltaket.

Forskning viser at det å bli hørt og ha medbestemmelse over egen arbeidssituasjon øker trivselen på arbeidsplassen. Det er tilfredsstillende å få være med å bestemme. Tilsatte som hele tiden får ting trødd ned over hodet vil ganske raskt utvikle en misnøye med situasjonen. En fornuftig delegering av beslutningsmyndighet vil både føre til medbestemmelse på lavere nivå og bedre effektivitet slik at ledelsen kan konsentrere seg om andre oppgaver. Det ligger helt klart også psykologiske gevinster i det faktum at de tilsatte blir hørt og føler de er en del av den daglige driften. Det er tanker som også har

vært gjeldene under utviklingen av senioravdelingen. En av målsettingene er at betjentene skal føle stor grad av medbestemmelse å være med på utviklingen av avdelingen. De skal ha stor grad av autonomi i det daglige arbeidet innenfor de rammene som er gitt når det gjelder fengselsarbeid. Denne tankegangen gjenspeiles i avdelingens møte- og beslutningsstruktur.

13 I lys av indikatorer på god seniorpolitikk

Med bakgrunn i de indikatorene på god seniorpolitikk som ble presentert i del to vil jeg i dette kapittelet si noe om i hvilken grad senioravdelingen fungerer som et godt seniorpolitisk tiltak. I første underkapittel vil jeg med bakgrunn i utgangspunktet for opprettelsen av avdelingen si noe om bevisstgjøring, holdninger og støtte i ledelse og/eller tilsatte. Andre underkapittel vil dreie seg om hvor vidt senioravdelingen virker avviklende eller utviklende på de eldre betjentenes yrkeskarriere. Siste underkapittel vil jeg bruke til å se hvordan senioravdelingen forholder seg til tanken om integrering og eventuelt hvilket potensial den har.

13.1 *Utgangspunktet for senioravdelingen*

Bakgrunnen for og prosessen bak opprettelsen av et hvilket som helst tiltak er ikke bare betydningsfullt i seg selv, det vil også legge føringer for den videre utviklingen. Derfor er det viktig at det har foregått på en tilfredsstillende måte eller at man er seg det bevist og er klar over hvilke konsekvenser ulike utgangspunkt kan ha. Både når det gjelder bakgrunnen for og prosessen bak opprettelsen av et seniorpolitisk tiltak kan man grovt sett dele inn i to hovedkategorier. Noen tiltak kommer hovedsakelig som påtrykk enten utenfra eller fra toppledelsen for så å presses ned over hodene på underliggende ledere og målgruppen for tiltaket. Som eksempel på dette vil jeg nevne et pilotprosjekt som ble gjennomført på initiativ fra ”Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet 2001-2005”. Region nord i kriminalomsorgen var en av fem enheter som fikk økonomisk og faglig støtte for å gjennomføre ulike seniorpolitiske tiltak som et prøveprosjekt. Rapporten viser at tiltakene hadde varierende grad av suksess. Samtidig hadde alle tiltakene en fellesnevner; de stagnerte når prosjektperioden var over og bar ikke videre frukter. Det er i alle fall den tilbakemeldingen jeg har fått av sentrale aktør i forbindelse med prosjektet. Årsakene til dette kan selvfølgelig være flere, men det er rimelig å anta at det har vært en medvirkende årsak at initiativet hovedsaklig kom utenfra. For det første vil ofte tiltaket og virksomheten i slike situasjoner gjøre seg avhengig av den økonomiske støtten de får utenfra. Så når den blir borte vil tiltaket også bli borte. For det andre vil høyst sannsynlig både motivasjonen og eierforholdet til tiltaket være lav fordi initiativet ikke har sprunget ut av virksomhetens eget arbeid.

I andre tilfeller er tiltaket et resultat av samarbeid mellom ledelsen og tilsatte. Tiltaket springer ut av et ønsket om en løsning på problemer som oppleves i arbeidet. Jeg vil bruke senioravdelingen som eksempel på tiltak med utgangspunkt internt i virksomheten. Ønsket om å gjøre noe med de eldre betjentenes situasjon i Oslo fengsel kom fra virksomheten selv. Motivasjonen var todelt. Ledelsen så at de hadde et problem i forhold til faglært bemanning. Samtidig var det en interesse fra de eldre betjentene selv fordi de ikke fant egen arbeidssituasjon tilfredsstillende. Dermed kan man si at motivasjonen ikke bare kom internt fra virksomheten, men i tillegg var forankret i alle nivåer, tilsatte, mellom- og toppledelse. Det gir et utmerket utgangspunkt og mange positive effekter. For det første gir det et eierforhold til prosjektet. Motivasjonen vil automatisk være tilstede når det er de impliserte selv som har ytret ønske om at noe må gjøres. For det andre har dette ønsket som regel utspring i at noe oppfattes som mindre tilfredsstillende eller problematisk. Et tiltak med dette utgangspunktet vil være konkret og praktisk rettet. Det gjør det enklere å gjennomføre og man vil forhåpentligvis merke en direkte gevinst. Tiltaket blir en del av virksomhetens hovedmålsettinger, ikke et tilslep. For det tredje fikk de ikke eksterne økonomiske midler. Derfor måtte de utforme et tiltak som kunne opprettholdes innenfor allerede eksisterende økonomiske rammebetingelser. Det har gjort sitt til at avdelingen ikke er et kortsiktig, men langsiktig prosjekt som ikke er avhengig av verken eksterne bevilgninger eller andre eksterne forhold. At det er ledelsen og betjentene som har tatt initiativet har ført til en sterk motivasjon for at tiltaket skal lykkes. De er smertelig klar over hvorfor det ble iverksatt og de konsekvensene det vil kunne få om de ikke lykkes. Dessuten har både ledelsen og de eldre betjentene et sterkt eierforhold til tiltaket. De er stolte av avdelingen og vil på mange måter føle det som et personlig nederlag om den blir borte. For det fjerde vil en intern forankring på alle nivåer legge forholdene til rette for medbestemmelse på alle nivåer. Når motivasjon og ønsket om forandring har en bred forankring vil det være naturlig å involvere alle leddene i utformingen av tiltaket, noe som igjen øker eierforholdet og motivasjonen. Alle disse forholdene vil ha en gjensidig positiv virkning. Prosessen bak utviklingen av senioravdelingen i Oslo fengsel har både tatt utgangspunkt i de eldre arbeidstakernes ønsker og behov og tatt dem med i utviklingen av avdelingen. Det ble opprettet en arbeidsgruppe bestående av eldre betjenter som skulle kartlegge behov og utrede tiltak de mente ville være hensiktsmessige for å møte disse behovene. Så til tross for at initiativet i utgangspunktet kom fra ledelsen er det hovedsakelig senioren selv som har stått for utformingen av avdelingen. Effekten av dette gjenspeiles både i de formelle og uformelle

samtalene jeg har hatt med betjentene og de holdningene jeg har observert på avdelingen. De er stolte av og identifiserer seg med avdelingen og gir klart inntrykk av at den er noe de er motivert for å få til å fungere.

Det var ingen selvfølge at et seniorpolitisk tiltak ble løsningen på Oslo fengsel sitt bemanningsproblem. Et alternativt tiltak kunne vært en økning av ressurser til markedsføring utad og nyrekruttering. Det viser at seniorpolitikk ikke bør være et eget punkt på virksomhetens agenda, men noe som fortløpende blir vurdert når bedriften står ovenfor utfordringer. Seniorpolitikk bør integreres i virksomhetens daglige arbeid og strategiutvikling. Da vil tiltaket ha utspring i interne forhold og ønsker. Det vil gi det en praktisk orientering og ikke bare være et tiltak for tiltakets skyld. Samtidig er det viktig at alle ledd og nivåer involveres i utviklingen og gjennomføringen av tiltaket. På den måten vil det få en bred forankring og motivasjonen vil være stor hos alle.

13.2 Avvikling eller utvikling?

Når man skal analysere et seniorpolitisk tiltak er det av betydning å få tak i intensjonen med iverksetting av tiltaket. En av de mest avgjørende skillelinjene vil være om tiltaket prøver å avvikle eller utvikle de eldres arbeidskarriere. Senioravdelingen har helt klart en hovedintensjon om utvikling. For det første vil Oslo fengsel beholde de eldre betjentene fordi de er en ressurs. For det andre gir de klare signaler om at dette er en avdeling betjentene skal arbeide på over en lengre tid ved å velge en målgruppe på 45+. Spørsmålet blir om denne målsettingen gjennomsyrrer hele tiltaket eller om det finnes elementer som peker i en avviklende retting. Skal et tiltak ha et effektivt fokus på utvikling er det viktig at dette kommer til uttrykk både i de holdningene som eksisterer i virksomheten og de retningslinjene man jobber etter på avdelingen.

13.2.1 Fokus på ressurs og ikke problem

Hvor vidt virksomheten og tiltaket fokuserer på seniormedarbeiderne som et problem eller ressurs vil være avgjørende for om tiltaket virker utviklende eller avviklende. Hvis man bare fokuserer på de problemene som er tilknyttet eldre medarbeidere vil det å kvitte seg med dem ofte virke som den beste og enkleste løsningen. Fokuserer man derimot på de ressursene eldre medarbeidere representerer vil virksomheten se at de er noe å satse på. Senioravdelingen er på mange måter et resultat av begge deler. Oslo fengsel så at de hadde et problem i forhold til de eldre tilsatte og deres arbeidssituasjon. Erfaringer de

hadde tilsa at flere sluttet før naturlig avgang samtidig som det var flere som ikke trivdes i den arbeidssituasjonen de var i eller fikk utnyttet ressursene sine. Samtidig innser Oslo fengsel at de er i en situasjon hvor det er viktig for dem å beholde og utvikle de ressursene de har. De mangler allerede faglærte tilsatte og vet at det i fremtiden vil være problematisk kun å satse på nyrekruttering. Dermed kan man si at det både er et fokus på problem og ressurs som har vært og er drivkraften bak senioravdelingen. Men først og fremst er det behovet for ressurser som har ført fram til tiltaket. Dessuten har de gitt uttrykk for at problemene ikke nødvendigvis er knyttet til de eldre tilsatte, men den arbeidssituasjonen de fungerer innenfor. Det er et fruktbart og viktig skille. Oslo fengsel trenger de ressursene de kan få både i et langsiktig og et kortsiktig perspektiv.

Det gir et helt klart fokus mot utvikling. Det gir signaler om at seniormedarbeiderne er noe fengselet både trenger og vil satse på. Til tross for at seniorenas behov også ligger bak som motivasjon for tiltaket er ikke senioravdelingen først og fremst et sosialpolitisk tiltak. På de eldre betjentenes forespørsel om en avdeling med 15 istedenfor 20 innsatte fikk de blankt nei. Det var det verken rom for eller ønske om. Seniormedarbeiderne skulle få en litt annen jobbsituasjon, men ikke ”produsere” mindre. Selv om noen av de som jobber på senioravdelingen har gitt uttrykk for at de var litt misfornøyde med denne avgjørelsen har de nok vunnet mer enn de har tapt på den. For det første er det med på å legitimere tiltaket. For det andre er det ingen ting som tilsier at senioravdelingen bør nedlegges i dårlige tider. Fordi avdelingen ”produserer” like mye som de andre avdelingene vil det ikke være noe å spare på det. Tiltak som kun er ment å fremme enkelte tilsattes arbeidssituasjon kan lett bli borte i dårlige tider. Senioravdelingen er derimot blitt til på grunn av dårlige tider og frykten for enda dårligere tider. For det tredje gir det de tilsatte på senioravdelingen selvfølelse og integritet. De vet at de gjør en jobb på lik linje med andre tilsatte. I intervjuene og under mer uformelle samtaler med betjentene som jobber der har jeg fått klare tilbakemeldinger om at de er stolte av den jobben de gjør. Internt på avdelingen er det også betjentenes ressurser og kompetanse som står i sentrum for utformingen. Den gir rom for at betjentene skal kunne utnytte den roen, tryggheten og menneskekunnskapen de har opparbeidet seg etter mange år i fengselsvesenet.

En virksomhet må selvfølgelig prøve å forbedre seg der de har mangler likevel er det viktig å ta utgangspunkt i de ressursene som allerede er intakt. Det vil gi et positivt og godt utgangspunkt for videre arbeid med å utbedre eventuelle mangler. Det samme gjelder seniorpolitikk. Forskning viser at seniorpolitikk ofte er noe som kommer i søkelyset i forbindelse med tilfeller virksomheten opplever som problematiske. Det er ikke

kritikkverdig i seg selv. Det er vanlig at ting først får oppmerksomhet når det ikke fungerer. Men når det som oppfattes som et problem er kartlagt og definert er det viktig å snu problemstillingen og stille spørsmålet; hva er det som fungerer og hvordan kan vi benytte oss av det for å forbedre det som ikke fungerer? På den måten kan man vri det negative utgangspunktet over til noe positivt. På mange måter var utgangspunktet i Oslo fengsel negativt. De manglet fagkompetanse og noen av de eldre betjentene følte utilstrekkelighet i den arbeidssituasjonen de befant seg i. Men da problemstillingen var definert så de etter hvilke ressurser de faktisk hadde og hvordan de kunne benytte seg av dem på en så konstruktiv måte som mulig. De vred det negative til et fokus på det positive. Det samme gjelder for valg av å bruke veiledning på senioravdelingen. Isteden for å fokusere på at de eldre er dårlige til å lære fant de en læringsform som var skreddersydd for eldre arbeidstakere. Denne vridningen i fokus tror jeg kan være nyttig for andre virksomheter å ha som mål ved innføring av seniorpolitiske tiltak.

13.2.2 Kompetanse og læring

Det er fint å ha et fokus på de ressursene de eldre allerede har, det er enda bedre hvis de klarer å utvikle dem. Selv om de eldre betjentene har masse erfaring og kompetanse kan man aldri bli utlært i dette yrket. Det er viktig med nye impulser for å motivere til innsats og nytenkning. Samtidig fokuserer mye av den forskningen som er gjort i forbindelse med seniorpolitiske tiltak på at nettopp læring er et av de områdene hvor eldre skiller seg ut. Noen hevder at de lærer dårligere med alderen mens andre igjen mener at læringsevnen ikke nødvendigvis er dårligere men at de har andre forutsetninger for læring. Så hva har de valgt å gjøre på senioravdelingen? Hittil har det ikke vært arrangert egne kurs for betjentene på senioravdelingen, men de er valgt ut til å være med på et prøveprosjekt med veiledning. Det er forskjell på veiledning og undervisning. Likevel sier betjentene at de lærer noe av det. Derfor vil det være ytterst fruktbart å drøfte veiledningen i forhold til den kunnskapen man har om eldre og læring.

Eldre setter pris på læring som er nyttefokusert. Det er også målsettingen i arbeidet med veiledning. Betjentene skal ta opp problematiske situasjoner de møter i hverdagen slik at de kan takle lignende situasjoner på en bedre måte neste gang. Teori og praksis bør henge sammen. Veiledning har ikke som målsetting å integrere teori. Det skal ikke være en arena hvor man diskuterer rent faglige spørsmål. Utgangspunktet er betjentenes egne opplevelser og de følelsene de har i de ulike situasjonene. Likevel vil den teorien betjentene har lært og jobber etter alltid være med og fungere som et utgangspunkt for

samtalene, men det er praksis som er i fokus. De eldre legger også vekt på selvstendighet og selvbestemmelse i læringsprosessen. Dette er prinsipper veiledningen bygger på. Det er betjentene som skal være drivkraften. Veilederen skal bare hjelpe til å holde fokus. Det er betjentene som bestemmer hva som skal tas opp, definerer problemet og kommer med eventuelle løsninger. Lunde (2000:60) understreker at læringen bør ta utgangspunkt i den forkunnskapen de som skal lære noe har. Det blir også vektlagt hos de fleste moderne teoretikere innenfor pedagogikk. Problemet er at det ofte i undervisningssituasjoner blir tatt utgangspunkt i den formelle kompetansen de som skal lære noe har. Veiledningen derimot fokuserer på den uformelle kompetansen. Det vil si den kompetansen man har opparbeidet seg gjennom yrkesutøving og erfaring, ikke undervisning og eksamener. Et slikt fokus vil gi de eldre betjentene mulighet til selvstendighet og selvbestemmelse. Det er denne typen kunnskap de forholder seg til og benytter seg av til daglig. Følelsen av mestring gir både selvtillit og motivasjon, noe som er forutsetninger for læring. Å sende folk på kurs kan ofte være en måte å få dem til å føle seg dumme på. Det er det eneste som legitimerer kursvirksomhet (Asplund 1884:111). På bakgrunn av dette vil jeg konkludere med at veiledning er et yppelig forum for læring, kanskje spesielt for eldre. Gjennom satsningen på veiledningsprosjektet understreker Oslo fengsel at betjentene har kompetanse som er av stor nytte for virksomheten. Denne formen for kompetanseheving er meget sammenfallende med de læringsmetoder som flere undersøkelser viser er spesielt anvendelig og effektivt for eldre arbeidstakere. Det er med på å verdsette de egenskapene de eldre har i motsetning til andre tiltak som prøver å innrette de eldre etter yngres premisser.

Er det tilstrekkelig eller burde man også satse på tiltak som gir større grad av ”ny” og formell kunnskap? Det å lære er en ferdighet som må vedlikeholdes. Derfor er det viktig med varierende og utfordrende måter å lære på. Det er med på å vedlikeholde og utvikle evnen til å tilegne seg ny kunnskap. Derfor vil det være avgjørende for de eldre betjentene å få helt nye innspill. Fordi betjentgruppen på senioravdelingen er forholdsvis stabil vil det begrense seg hvor innovativ veiledningen kan være i lengden. Dessuten er både det å tilegne seg og kunne forholde seg til ny informasjon en ferdighet som først må læres for så vedlikeholdes. Derfor er det å gå på kurs viktig. Ikke bare i kraft av det man faktisk lærer på et spesifikt kurs, men den generelle kompetansen det gir å kunne motta og benytte seg av ny kunnskap. En kombinasjon av veiledning og kurs vil gi trygghet, være med på å opprettholde evnen til å lære og motivasjonen for å tenke nytt.

13.2.3 Livsfaseperspektivet

Opprettelsen av en egen avdeling for eldre betjenter fører til et skille mellom yngre og eldre tilsatte og mellom seniorpolitikk og annen personalpolitikk. Målet med et livsfaseperspektiv er at alle tilsatte skal behandles ut fra individuelle kriterier. På den måten opphører nødvendigheten av å fokusere på spesielle grupper som for eksempel eldre. Personalpolitikken skal ta utgangspunkt i den enkeltes situasjon og livsfase. Hvilke konsekvenser kan et slikt skille få?

Som jeg allerede har nevnt er det flere indikatorer som peker i retning av at senioravdelingen har intensjoner om å virke utviklende. Likevel kan det være trekk som peker i retning av å virke avviklende. Dette klare skille mellom seniorpolitikk og annen personalpolitikk kan ha en slik effekt, i alle fall på det mentale plan. Av ti betjentene er det kun to som har nevnt at det kan være aktuelt å søke seg bort fra senioravdelingen. For de fleste betrakter den som et siste stopp før de går av med pensjon. Så til tross for at holdningen innad på avdelingen er ment å fremme utvikling kan opprettelsen av avdelingen i seg selv gi signaler om avvikling ved å fungere som et siste stopp. En av betjentene på senioravdelingen vurderte å søke som 1. betjent. I den forbindelse fikk han en bemerkning om at når han hadde valgt å søke seg til senioravdelingen kunne han ikke i ettertid regne med å få en slik stilling. Det er ikke en del av Oslo fengsel sin offisielle politikk, likevel bekrefter en slik kommentar at det skille opprettelsen av avdelingen skaper gir visse signaler. I dette konkrete tilfelle kom det til uttrykk, men det er ikke sikkert at det alltid gjør. Det kan bli liggende i bakhodet på den enkelte som latente mentale strukturer uten å få utslag i konkrete handlinger eller uttalelser, men på en indirekte og ubevisst måte legge føringer for det som skjer.

Sånn arbeidslivet og eldre arbeidstakers situasjon er nå anses seniorpolitiske tiltak som noe positivt. Likevel ser man at det kan ha negative konsekvenser å skille ut en gruppe arbeidstakere på en slik måte iverksettingen av seniorpolitiske tiltak krever. Derfor har flere som jobber med og/eller forsker på seniorpolitikk gitt signaler om at det kan være en fordel å endre fokus til livsfasetilpasset personalpolitikk. Hvis arbeidstakere blir tatt hensyn til i forhold til de ulike livsfasene de befinner seg i vil behovet for personalpolitikk rettet kun mot eldre arbeidstakere bli overflødig.

13.3 Integrering

Det er flere årsaker til at integrering blir ansett som noe positivt. For det første er det ofte effektivt i forbindelse med holdningsarbeid. Det er lettere å ha fordommer mot personer man ikke har et forhold til. Fordi forskning viser at det er knyttet en del fordommer og stereotype holdninger til eldre arbeidstakere kan det være en fordel med integrering slik at de eldre arbeidstakerne får et ansikt. Nærhet vil føre til at spekulasjoner må vike for faktiske sannheter. For det andre vil integrering og samarbeid under positive forhold kunne føre til konstruktiv utveksling av erfaring, læring og inspirasjon. I utgangspunktet må man si at senioravdelingen ikke kan sies å bidra til integrering av de eldre betjentene. Likevel er det fullt mulig med ordninger som kompenserer for denne segregeringen. For senioravdelingens vedkommende kan integrering bety to ting. Det kan innebære å invitere andre ved fengselet inn til seg eller sende folk fra avdelingen ut til de andre. Jeg vil i dette underkapittelet se nærmere på begge mulighetene.

13.3.1 Hente andre inn til avdelingen.

Ulempen ved dette har jeg allerede vært inne på. Det er det at det bare er eldre betjenter på avdelingen som gjør den til det den er. Samtidig er det positive elementer ved å hente folk inn. Fordi mye av målsettingen ved integreringen er holdningsarbeid vil de fleste fremtre mest positive i sitt eget miljø. Det at de eldre ikke alltid kom til sin rett når de jobbet på andre avdelinger var også noe av motivasjonen for å opprette en egen avdeling. Den skulle legge forholdene til rette slik at de eldre betjentene fikk være med å utforme egen hverdag og benyttet seg av ressursene sine på egne premisser. For at de eldre betjentene skal fremstå i et så positivt lys som mulig vil det derfor være en fordel at de blir vurdert ut fra egne premisser i det miljøet de fungerer best. Man bør derfor finne en balansegang mellom det at de blir observert i eget miljø uten at miljøet blir invadert og dermed muligens ødelagt. Dette blir best ivaretatt ved at andre aldersgrupper oppholder seg på avdelingen kun i kortere perioder. Med en gang det blir noe permanent over oppholdet kan det endre de strukturene og det miljøet som avdelingen har utviklet. I begynnelsen av min observasjonstid var det en aspirant fra fengselsskolen som hadde praksis på avdelingen. Alle de tilbakemeldingene jeg har fått indikerer at det fungerte bra. Det er flere av betjentene som synes de har hatt sin tid med opplæring. De derfor bør slippe dette, men det er også flere som har uttrykt at de synes det er ok. At betjenter under utdanning får kjennskap til avdelingen kan være formålstjenlig både i forhold til positivt holdningsarbeid

og integrering. Samtidig kan det virke positivt at kommende betjenter ser at man vil bli ivare tatt som arbeidstaker i etaten.

13.3.2 Send seniorene ut.

Senioravdelingen består av en forholdsvis stabil betjentgruppe. Det er få utskiftninger. En slik stabilitet gir et godt miljø og en kontinuitet i arbeidet på avdelingen som er vanskelig å oppnå ved stadige og store utskiftninger. Samtidig kan det føre til en tilstivning. Ofte kommer man i kontakt med nye sider av seg selv i samspill med nye mennesker. Derfor tror jeg det vil være positivt for senioravdelingen at betjentene kommer seg ut en gang i blant for å få nye impulser. Slik det fungerer nå er det hovedsakelig når det er underbemanning at seniorene må tjenestegjøre på andre avdelinger. Det er ikke nødvendigvis en heldig utveksling. En slik omdisponering er en nødvendighet for å få hjulene til å gå rundt, men det er ingen andre intensjoner bak. For at en omplassering skal virke inspirerende bør den være planlagt og gjennomføres på betjentens premisser. Hvis de eldre betjentene velger å være med i ordningen med jobbrotasjon tror jeg det kan være en planlagt og positiv utveksling. Man kunne også lage ordninger som gir rom for mer kortsiktige utplasseringer. Da kunne de eldre betjentene prøve seg på en vanlig avdeling en kort periode for å se om det ville være aktuelt for en lengre periode.

Kurs er også noe som kan brukes for å integrere arbeidstakere og skape bånd på tvers av ulike avdelinger. Det er dessverre ofte sånn at de som står for opplæring er yngre og undervisningen blir derfor utformet på de yngres premisser. Hvis man skal integrere seniorene i den øvrige virksomheten er det viktig at de blir tatt hensyn til. I forbindelse med kursing gjelder dette både utformingen av kursets innhold og arbeidsmetode. Hvis integreringen skal minke fordommer og bedre holdninger er det viktig at seniorene gis lik mulighet som de yngre tilsatte til å fremstå i et positivt lys på disse fellesarenaene.

14 I lys av allmenne forståelser av samhandling

I dette kapitlet vil jeg ta opp noen aspekter ved senioravdelingen som jeg oppfatter som sentrale, men ikke har blitt berørt av aktørene eller blitt fanget opp av den generelle debatten om seniorpolitiske tiltak. Her ser jeg forbi den hverdagsforståelsen aktørene har presentert for å gi samhandlingsmønstrene på avdelingen et mer allment perspektiv. Da henviser jeg til det fokuset de har på det relasjonelle forholdet mellom betjenter og innsatte og betjentene seg imellom. Et annet forholdet er hvordan og i hvilken grad arbeidet på avdelingen blir strukturert. Vil en strukturering alltid føre til noe positivt eller kan lav grad av struktur gi fordeler som er umulig å oppnå på andre måter?

14.1 Fokus på det relasjonelle

”Et sosialt system er summen av forventninger + normer + roller + struktur. Et sosialt system består av et antall personer som er i et samspill med hverandre i en viss hensikt. Medlemmene er avhengig av hverandre som på et skip, i et fengsel, i et sykehus, en skoleklasse, et politisk parti, etc.” (Garsjø 1997:247-248) På bakgrunn av denne definisjonen er det ikke vanskelig å se at senioravdelingen kan sees på som et sosialt system. Det er et system der de ulike aktørene og deres roller er av stor betydning. I kapittel syv og åtte var jeg inne på ulike forventninger og problemstillinger som er knyttet til både det å være fengselsbetjent og det å være innsatt. Intensjonen med kapitlene var å understreke at selv om alle individer er unike er det en likhet i de forventningene som knytter seg til mennesker i en bestemt posisjon. I dette underkapitlet fokuserer jeg på hvordan ulike roller og de forventningene som knytter seg til disse henger sammen innenfor et sosialt system. Betjent er en rolle og innsatt en annen, men minst like viktig er det å se på rolleparet betjent og innsatt. Det samme gjelder begrepet eldre. Det er et relativt begrep som blir meningsløst hvis ikke man ser på det i forhold til yngre. Det er kanskje på dette området senioravdelingen skiller seg mest ut i forhold til andre seniorpolitiske tiltak jeg har lest om. De har tenkt relasjonelt på to plan. Det vil si både i forholdet mellom innsatte og tilsatte og tilsatte seg imellom. Fordi det utgjør to forskjellige aspekter vil jeg behandle dem hver for seg.

14.1.1 Innsatte og tilsatte

Senioravdelingen er et resultat av en omorganisering, men det er de mellommenneskelige relasjonene som først og fremst gjør at avdelingen skiller seg ut fra andre avdelinger. Fordi både de eldre betjentene selv og Oslo fengsel har vurdert det som uaktuelt at de skal plasseres i arbeidssituasjoner hvor de ikke har kontakt med de innsatte vil nettopp denne relasjonen være meget sentral. Mange arbeidsplasser er skjermet for kontakt med kunder eller klienter. Her vil det være enklere å styre arbeidets karakter og mengde. I yrker som for eksempel avdelingsbetjent, lærer eller sykepleier, hvor en slik kontakt er det sentrale i løpet av arbeidsdagen vil det være vanskelig å styre dette i samme grad.

En avdelingsbetjents hverdag avhenger av hva som skjer på avdelingen. Selv om man kan jobbe forebyggende mot bråk og konflikter er dette noe man aldri vil ha full kontroll over. Når det tilspisser seg må man trå til uansett. Det går ikke an å definere en stilling slik at betjenten ikke trenger å yte mer enn 75 % innsats. Hendelser krever handling. Det er snakk om enten eller, ikke et gradsspørsmål. Dette har Oslo fengsel tatt konsekvensene av ved nettopp å fokusere på denne relasjonen. Ved å innse dette og integrere denne litt usikre faktoren i utformingen av senioravdelingen har de prøvd å ha en beredskap for det ukontrollerbare, noe det viser seg at de i stor grad har klart. Ved å håndplukke innsatte har de laget en avdeling med innsatte som skal være enklere å forholde seg til enn mange av de andre innsatte. Dette innebærer selvfølgelig ingen garanti mot at det kan oppstå problemer. Hvis vanskelige situasjoner oppstår må de trå til. Det er ikke fordi de ikke takler utfordringer man har laget avdelingen, men for å fjerne den daglige belastningen ved hyppig forekomst av konflikter. Målet er å gjøre betjentenes hektiske hverdag litt mindre hektisk slik at de har overskudd til å bruke ressursene sine konstruktivt. De er lei av å kjeft, svare på dumme spørsmål og mekle i evigvarende krangling, men de har masse å gi på andre områder. De kjenner fengselsvesenet, innsattes problemer og menneskesinnet på en måte man bare kan oppnå gjennom erfaring, men de vil ha ro og saklige samtaler. Tilretteleggingen for å oppnå roligere forhold er ikke bare begrunnet i at betjentene skal ha en mer avslappet hverdag, men er ment å bidra til at de kan få utnyttet ressursene sine. Dette har de klart ved ikke å overse, men prøve å kartlegge de mer ukontrollerbare faktorene. Det er først da man har mulighet til å mestre dem i den grad det er mulig eller eventuelt prøve å utjevne ved hjelp av kompensasjonsordninger.

Den relasjonelle tankegangen som preger senioravdelingen er knyttet til at en har utviklet praktiske løsninger som understøtter en god og konstruktiv sosial dynamikk

mellom to grupper som normalt vil stå i et anstrengt og konfliktpreget forhold til hverandre. Denne relasjonelle tankegangen skiller seg ut fra alt annet jeg har lest om seniorpolitiske tiltak. Men den er ikke bare fraværende innenfor seniorpolitikk. Relasjonell tenkning er gjennomgående underkommunisert i den administrative verden og organisasjonsteori. Her vil man helst bare ta hensyn til det man kan kontrollere og forutsi konsekvensene av.

14.1.2 Tilsatte seg imellom

I alle den litteraturen jeg har lest om seniorpolitisk tiltak anbefales det at seniormedarbeiderne integreres med de andre tilsatte. De eldre skal blant annet brukes som mentorer for de yngre. Hvorfor er det sånn? Er det den gamle tanken om svennen og læremesteren som ligger bak? Kan en segregering også ha positive effekter? Senioravdelingen skiller seg ut fra andre tiltak ved å plassere de eldre tilsatte på en egen avdeling. Argumentene mot en slik organisering er hovedsakelig to. For det første kan det virke isolerende og stigmatiserende. Å skille de eldre fra de yngre fører til økt grad av usikkerhet og lite kunnskap om hverandre, som igjen fører til fordommer. Sosiale løsninger som innebærer segregering blir gjennomgående vurdert som uheldige. Det er integrering som blir forbundet med positivt fortegn fordi det gir assosiasjoner til å lære hverandre å kjenne og å øke forståelsen og toleransen for hverandre. For det andre tenker man seg at den helhetlige kompetansen i virksomheten utnyttes best ved en blandingsmodell. På den måten kan de eldre og de yngres kompetanse utfylle hverandre. De yngre betjentene kan bidra med sitt friske og naive engasjement, som veies opp av de eldre betjentenes erfaring og tyngde. Dette er kjente tanker. Etter å ha studert senioravdelingen og snakket med de eldre betjentene ble dette synet utfordret. Jeg måtte spørre meg selv om ikke en blandingsmodell også kunne være med på å opprettholde både isolasjon og stigmatisering og hindre at den helhetlige kompetansen ble fullt utnyttet.

Fordi det i denne oppgaven er snakk om eldre betjenter kan aldersbeskrivelsen virke som noe konstant og uomtvistelig. Man kan diskutere om en person er snill eller slem, men hvor gammel han eller hun er må alle være enige i. 50 år er 50 år uansett hvordan man vrir og vender på det. Men selv om alder uttrykt i antall år er uomtvistelig kan det være stor variasjon i hvor vidt en på 50 år blir sett på som gammel, middelaldrende eller ung. På et ungdomsdiskotek vil en 50-åring bli ansett som gammel, men på et eldresenter vil den samme personen høyst sannsynlig betraktes som ung. Derfor kan man på mange måter si at alder som kategori eller personbeskrivelse er relativ. Goffman (1959) bruker teateret og

scenen som analogi når han skal beskrive dagliglivets handlinger. Ved å benytte seg av denne sammenligningen får han frem hvordan den enkeltes handlinger og uttrykk ikke kan forstås isolert, men må ses i forhold til personens medspillere, publikum og kulisser. Sett i forhold til eksempelet over vil det unge publikum på et ungdomsdiskotek gjøre en 50-åring gammel mens det eldre publikummet på et eldresenter gjøre han ung. Men dette vil ikke bare være avgjørende for andres oppfattning, 50-åringen vil føle seg gammel på et ungdomsdiskotek og ung på et eldresenter. Den rollen man spiller, andres og egen forståelse av en selv henger sammen. Hvem man omgås vil påvirke både rolletildeling, andres og eget syn på seg selv.

I forbindelse med dette gjorde jeg interessante funn på senioravdelingen. Det slo meg at alder nærmest var irrelevant på avdelingen. Ikke fordi ingen snakket om det. De spøkte ofte om sin egen alder og hvordan senioravdelingen ble betraktet som et gamlehjem. Det var i samhandlingen og interaksjonen betjentene imellom alderen opphørte. Da var de betjenter alle sammen. I intervjuer fikk jeg tilbakemeldinger om at alder var noe som ble brukt i tidligere arbeidssituasjoner hvor alderssammensetningen var heterogen. Som jeg har beskrevet i punkt 12.1.2.2. må en på avdelingen fungere som disponibel hvis det er mangel på betjenter andre steder på huset. Da de eldre betjentene jobbet på andre avdelinger med yngre betjenter slapp de som regel dette fordi de hadde lengst ansiennitet. Slik er det ikke på senioravdelingen. Her kan ingen trekke seg unna på grunn av alder, så de deler på å være disponibel ved å ta noen timer hver. De kan ikke lenger gå inn i rollen som eldre betjent med de fordelene og ulempene det medfører. Fordi alle er eldre betjenter mister alderen den betydningen den pleide å ha. Jeg har også fått tilbakemeldinger om at noen synes det var vanskelig eller uinteressant å henge med i samtale når de jobbet sammen med bare yngre betjenter. Sånne forhold vil nødvendigvis hele tiden minne personen om at han eller hun er eldre. I alle fall eldre enn de andre.

På bakgrunn av dette kan det se ut til at det kan vær minst like stigmatiserende å blande de ulike aldersgruppene. Det er nemlig når de står på samme scene at forskjellene blir synlige og av betydning. Det kan se ut til at aldersforskjellen og de uskrevene reglene som følger med er med på å opprettholde et skille som gjør forskjellene større enn de egentlig er. Når alderen hele tiden blir en del av dagliglivets handlingsmønster blir ulikhetene internalisert og rigide. Hvis en segregering i forhold til alder kan fjerne fokuset på alder vil det nødvendigvis ikke være med på å øke stigmatiseringen. Konsekvensene er heller ikke like entydige når det gjelder isolasjon av de eldre. De fleste betjentene på senioravdelingen gir selv uttrykk for at de ikke føler seg isolert i forhold til resten av

fengselet. Fordi det er mindre ”gjennomtrekk” på senioravdelingen blir de ikke like fort kjent med de nye, men de som er interessert benytter seg av fengselets felles pauserom og opprettholder kontakten med de andre på den måten. Selv om dette dreier seg om mindretallet er det noen av betjentene som isteden fokuserte på den ”ensomheten” de opplevde når de var på andre avdelinger. Hvis man til stadighet føler at man ikke klarer eller vil være en del av de samtalene og diskusjonene som er imellom de ansatte vil det oppleves som en kilde til ensomhetsfølelse.

Den andre innvendingen var at segregering hindrer utnytting av fengselets kompetanse. Til tross for kjente tanker om at eldre og yngre betjenter på mange måter kan utfylle hverandre kan de også låse seg i faste mønstre og virke hemmende på hverandre. Det kan virke som at enkelte eldre betjenter noen ganger brukte alderen for å slippe unna arbeidsoppgaver de ikke anså som interessante. I forhold til de yngre betjentene var jeg en dag og observerte på en avdeling som bestod av nesten bare nyrekruttede betjenter. De ga uttrykk for at de synes det var veldig frigjørende å jobbe med betjenter på egen alder og samme nivå. Da slapp de til stadighet å høre; sånn har vi alltid gjort det her. De fikk fritt spillerom til å prøve ut egne ideer og metoder uten å bli stoppet av erfarne ”bedrevitere”. De fortalte om vanskelige arbeidsoppgaver de yngre betjentene ikke kunne overlate til de eldre og mer erfarne betjenter, men var nødt til å utføre selv. En form for segregering kan dermed føre til at både de eldre og de yngre betjentene føler seg friere eller mister muligheten til å gjemme seg bak alderen i jobbsituasjon. De må bruke all den kompetansen de har og spille på alle strengene. Rollene som eldre eller yngre betjenter opphører, derfor må de i større grad direkte stå til ansvar for sine handlinger.

I dagens samfunn er det ganske uvanlig å samle en gruppe eldre arbeidstakere på en avdeling, slik de har gjort i Oslo fengsel. Integreringstanken har et sterkt forfeste så en segregering kan for noen virke skremmende. Til tross for at en slik organisering kan ha negative konsekvenser ble jeg overrasket over hvor positivt utfallet har blitt i Oslo fengsel. Det er en spennende løsning som bør vurderes i forbindelse med utvikling av seniorpolitiske tiltak. Det betyr ikke at alle seniorpolitiske tiltak kan eller bør organiseres på denne måten, men tanken bør heller ikke utelukkes. All den litteraturen jeg har lest om seniorpolitikk oppfordrer og anbefaler integrering og det kan godt tenkes at det er det mest fornuftige i de fleste tilfeller. Men når man ser hvor tilfredsstillende det har fungert i Oslo fengsel er det ikke utenkelig at det vil være en god løsning i andre tilfeller også. En bør ikke ha en definitiv forståelse av segregering eller integrering som fordelaktig, men vurdere det fra tilfelle til tilfelle.

14.2 Strukturert eller ustrukturert?

Noe av det unike på senioravdelingen er at den er forholdsvis lite strukturert og at utviklingen er avhengig av engasjement og kreativitet både hos betjentene og de innsatte. Det gir begge gruppene et spillerom der de får brukt seg selv og sine ressurser. Samtidig har det kommet tilbakemeldinger om at behovet for engasjement kan være slitsomt for de som må trå til og at det gjør avdelingen sårbar. Kan man kompensere for de negative sidene ved at så lite av samværet er strukturert eller vil det ødelegge det frie rom?

I fangebehandlingen skiller senioravdelingen seg ut fra andre avdelinger ved å gi innsatte et forholdsvis stort spillerom til å styre egen hverdag, forme avdelingen og arrangere aktiviteter på eget initiativ. Avdelingen og betjentene legger opp til at de innsatte skal ha mulighet til aktivt å være med å utforme hverdagen og miljøet på senioravdelingen. Med bakgrunn i Goffman sine begreper om institusjonskompetanse og livskompetanse vil dette være en positiv måte å tenke på. Der hverdagen i stor grad er preget av regelstyring og det ikke legges opp til eget initiativ og selvstendig tenking vil de innsatte hovedsakelig oppnå en institusjonskompetanse som vil være til liten nytte når den innsatte en gang skal ut i samfunnet. Hverdagen på senioravdelingen er selvfølgelig også i stor grad preget av regelstyring og kontroll, det ligger i fengselets natur. Til tross for det har de klart å etablere et spillerom innenfor de rammene som ligger i det nasjonale og lokale regelverket. Så når jeg i punkt 12.3.1. diskuterer hvorvidt man kunne kalle arbeidet på avdelingen for faglig til tross at det ikke var mer strukturert kan en snu på dette å si at det er nettopp derfor det er det.

De innsatte har gitt klare signaler om at de er fornøyd med organiseringen av avdelingen. En av informantene understreker at de er voksne mennesker som har behov for å kunne bestemme litt selv. Det er en menneskerett å kunne føle at man har en viss innflytelse over eget liv. Samtidig gir en følelse av medbestemmelse ofte høyere trivsel. I arbeidsmiljøundersøkelser er det vist en sammenheng mellom trivsel og autonomi. Til tross for at det å søke seg til en motivasjonsavdeling anses som å ta ansvar for egen soning er det mye som tyder på at hverdagen på en slik avdeling er forholdsvis detaljstyrt. På senioravdelingen står både betjenter og innsatte rimelig fritt til å gjøre det de vil så lenge de holder seg innenfor de rammer som er gitt. Det gir både de innsatte og de tilsatte muligheten til å bruke seg selv og de ressursene de har. De innsatte må ta ansvar i den grad at de selvstendig og i samarbeid må forme egen hverdag. Matlag og felles middager er eksempler på at de innsatte på eget initiativ gir dagen et positivt innhold. Gutta har også

arrangert egne møter hvor de har tatt opp ting de oppfatter som problematisk på avdelingen, først og fremst rusing i fellesskapet. Det ser ut til å fungere bra til tross for at det ikke er mer formalisert enn det er. Eller kanskje det er nettopp derfor det fungerer så bra som det gjør. Hadde gutta blitt pålagt å ha felles middag eller møte ville det på mange måter mistet noe av verdien sin. Det er nettopp det at tiltaket har sitt utspring i egne ønsker og målsettinger som gjør det til noe unikt. Engasjement og autonomi kan ikke påtvinges. Likevel kan man legge forholdene til rette for at engasjement og autonomi skal kunne eksistere innenfor murene, man kan gi de innsatte rom til å handle selv. Men denne friheten er ikke bare noe de innsatte nyter godt av. Betjentene merker også dette.

For det første har de selv forholdsvis stor grad av autonomi i egen arbeidsdag, både når det gjelder de små avgjørelsene og videre utvikling av avdelingen. For det andre har den erfaringen de har opparbeidet seg gjennom mange år som fengselsbetjent gitt dem evnen og tryggheten til å handle selvstendig innenfor regelverket. Som de selv hevder med støtte fra de innsatte er de ikke så bundet av "boka" at de ikke klarer å tenke selv. Det betyr ikke at de ikke følger regelverket, men det gir rom for en del skjønn som det trengs erfaring for å kunne forvalte på en tilfredsstillende måte. Dessuten er de ikke like redde lenger for å få en "ripe i lakken". De trenger ikke lenger å hevde seg på samme måte verken ovenfor ledelsen, de andre betjentene eller innsatte. Begge disse forholdene fører til en selvstendighet som gir de innsatte rom til å handle selvstendig. Samtidig fungerer de som et godt forbilde for gutta. Men er denne ustrukturerte formen entydig positiv?

Så lenge aktørene benytter seg av og utnytter det spillerommet de blir tildelt er ordningen entydig positiv. Ankepunktet ligger i at det ofte vil være vanskelig for alle å inneha en så aktiv rolle. Samtidig gjør det avdelingen sårbar i situasjoner der det er få aktive innsatte på avdelingen. Det er mange som ikke er vant til å ta ansvar for å forme egen hverdag, men trenger mer strukturerte former for å komme i gang. Noen av de aktive innsatte på avdelingen har vært flinke til å ta tak i og motivere denne gruppen, men det er ingen selvfølge at det fungerer slik. Det er vanlig med relativt store utskiftninger på fengselsavdelinger og man kan ikke belage seg på at det vil være en såpass aktiv gruppe innsatte på avdelingen til en hver tid. Så til tross for at det er positivt å gi de innsatte mye av ansvaret vil det gjøre avdelingen sårbar.

Derfor vil noen hevde at man i tillegg bør organisere avdelingen på en slik måte at ikke alt klapper sammen hvis avdelingen mister ressurspersoner de har støttet seg til. For at alle på en avdeling skal være med kunne man i tillegg hatt forum og aktiviteter som er mer strukturert. Fredagsmøtet for de innsatte er et eksempel på en slik ordning. Den sørger for

at medbestemmelsen ikke blir borte selv om de innsatte over en periode ikke holder egne møter. Noen vil derfor argumentere for at denne ordningen burde utvides eller styrkes. Jeg har også tidligere i analysen hevdet at arbeidet med kontaktbetjentordningen godt kunne blitt utbedret for å strukturere arbeidet til betjentene. Spørsmålet er om man kan få både i pose og sekk eller om sterkere struktureringer som er ment å kompensere for ulemper og risiko ved å ha en lite formalisert struktur også vil ødelegge for gevinstene.

Følelsen av en form for frihet og mangel på struktur er sårbart i et fengsel. Det strider mot fengselets natur og kan lett bli ødelagt. Derfor skal man være forsiktig med å kompensere for de negative konsekvensene ved stramme strukturen. Slik avdelingen fungerer nå må hver enkelt ta ansvar for seg selv og avdelingens utvikling. Den gir rom for passivitet og isolasjon, men initierer sosial atferd og en aktiv holdning til egen situasjon og soning. Jeg fikk i tillegg tilbakemeldinger om at senioravdelingen kunne fungere som et lite pusterom innenfor et rigid fengselsvesen fylt til randen med ulike tilbud, terapi, kontrakter, kontrolltiltak, belønning og straff, progresjonssoning. Det er viktig at avdelingen opprettholder denne åpne formen. Den autonomien og medbestemmelsen som finnes her er på mange måter mer virkelighetsnær enn ved en del andre avdelinger. Den fordrer at både de innsatte og de tilsatte tar initiativ selv. Samtidig gjør den seg avhengig av at noen gjør det. Det er ikke alle de innsatte på senioravdelingen som benytter seg av denne muligheten. Til tider kan man risikere at ingen gjør det. Mulighetene ligger der og når de blir tatt tak i er medbestemmelsen fruktbar, sårbarhet er medaljens bakside.

15 Avslutning

Utgangspunktet for oppgaven var et inntrykk av at senioravdelingen er et vellykket tiltak. Dette ble bekreftet. Både betjentene og de innsatte er hovedsaklig fornøyde med senioravdelingen. Det er først og fremst samhandlingen på avdelingen de er fornøyde med. De føler at både betjentene og de innsatte fungerer som et team, hver for seg og sammen. Det de er misfornøyde med er mangel på aktiviteter og at de mistet separat lufting. Ellers er betjentene i tillegg misfornøyde med at de må fungere som disponible. Når vi ser senioravdelingen i lys av Oslo fengsel sine faglige og personalpolitiske satsningsområder har avdelingen en positiv effekt. Den gir et tilbud både til en gruppe innsatte og en gruppe tilsatte som tidligere hadde en mindre tilfredsstillende situasjon.

Senioravdelingen kan også vurderes positivt sett i lys av indikatorer på god seniorpolitikk. At tiltaket kommer innenfra gir mye gratis når det gjelder bevisstgjøring,

holdninger og støtte i alle nivåer. Opprettelsen av senioravdelingen gir klare signaler om et ønske om å utvikle de eldre betjentenes ressurser. Samtidig kan det gi utilsiktede signaler om avvikling ved å bli definert som et siste stopp. Selv om ingen av de eldre betjentene føler seg isolert kan man ikke si at senioravdelingen virker integrerende på tvers av ulike grupper tilsatte. Likevel er det gode muligheter for å kompensere for dette hvis man ønsker.

I forbindelse med det siste perspektivet trekker jeg først og fremst frem avdelingens fokus på det relasjonelle. Det er med på å gi en viss kontroll over det ukontrollerbare, arbeidet med de innsatte. Samtidig bidrar segregeringen av de eldre betjentene til at alder blir et ikke eksisterende tema. Jeg konkluderer også med at man neppe kan veie opp for ulempene ved å ha en ustrukturert organisering av avdelingen ved å strukturere visse områder. Det vil ødelegge for de positive effektene av å lage et friere handlingsrom i et system som forøvrig er grunnleggende ufritt.

Et ankepunkt er den mer generelle skepsisen til å lage en egen personalpolitikk for en gruppe mennesker. Til tross for at intensjonen er god kan det føre til marginalisering, stigmatisering og selvoppfyllende spådom. Samtidig vil jeg understreke at senioravdelingen ikke revolusjonerer det større systemet det fungerer innenfor. Avdelingen er fremdeles innenfor og underlagt fengselets knallharde regime. Selv om senioravdelingen har lyktes har den ikke endret fengselets grunnleggende struktur. Det er kanskje det som er et av hovedpunktene i oppgaven. Under de rådende forhold, som i et fengsel er grunnleggende problematiske, har de fått til en slags balanse som er god både for innsatte og tilsatte. Det minner om tilløp til en god sirkel i et hav av onde sirkler. Man kan snakke om et slags speilvendt "bagatellenes tyranni". Når Kristoffersen(1986) snakker om bagatellenes tyranni henviser han til hvordan de små skuffelser føles som verdens undergang. På senioravdelingen har de klart å snu det hele. De har brukt den samme tankegangen, men på en positiv måte. Det er ikke stor frihet de har på senioravdelingen hvis man skal bruke en alminnelig målestokk, men innen for murene er dette lille frirommet en velsignelse for mange. Å slippe å høre tre krangler, to cd-spillere som konkurrerer om hegemoniet og en betjent som hele tiden går å maser om at de må skru ned lyden har for noen innsatte stor verdi. Vi kan snakke om bagatellenes lille underverk.

Kan vi bruke noe av kunnskapen om senioravdelingen i andre tilfeller? "Over"-generalisering betyr at man kan overføre kunnskap fra et område til et annet. I mitt tilfelle kan ikke kunnskap om senioravdelingen uten videre generaliseres til å gjelde for andre seniorpolitiske eller fengselsfaglige tiltak. Likevel mener jeg at den kan være til hjelp i

arbeidet med og utviklingen av andre tiltak. Ofte kan man nettopp ved hjelp av det særegne eksempelet få innblikk i mer generelle samspillmekanismer. Man kan ved hjelp av eksempelet øke forestillingsevnen om hvilke konsekvenser ulike valg av strategier og faktisk gjennomføring vil ha. *"Det er mer å lære av det ene vellykkede (eksperiment) enn av de mange mislykkede. Et eneste vellykket eksperiment beviser at det kan gjøres"* (Merton 1968: 490). På det grunnlaget mener jeg at det vil være fullt ut både legitimt og fruktbart å bruke kunnskap og erfaringer fra senioravdelingen i videre arbeid med seniorpolitikk både innenfor fengselsvesenet og andre virksomheter. For det er ikke snakk om den type generalisering man har innenfor statistikk, men en slags eksempelets generalisering hvor man henter ut noen enkeltelementer som kan være relevant og ha læringsverdi i andre situasjoner.

Det er blant annet to prinsipper jeg vil trekke frem. Studien bekrefter en sentral ide når det gjelder å lykkes med organisasjonsendringer. Det er viktig at de som setter endringene ut i livet får et eierforhold til tiltaket. En kan også hevde at tiltaket som er beskrevet bekrefter et sentralt poeng i det som innen organisasjonsteorien omtales som situasjonsteori. Det finnes ikke en løsning på organisasjonspraktiske utfordringer. Hva som er hensiktsmessig og effektivt avhenger av hvilken kontekst det skal fungerer innenfor og hvilke mål som skal nås. Dette betyr ikke at man ikke kan la seg inspirere av konkrete tiltak. Men hvis man skal bruke andres ideer må man gjøre dem til sine egne og tilpasse dem konteksten de skal fungere innenfor.

1) Litteraturliste

- Asplund, J. (1984): Ett ostämt piano är hemsk, Göteborg, Bokförlaget Korpen.
- Arbeidsmiljøundersøkelse i kriminalomsorgen (2001): Trivsel på jobben for betjenter, stab og ledere på avdeling A
- Beauvoir, S. (1983): Alderdommen; på dansk ved Karen Nicolajsen; forord af Hanne Reintoft, Fremad, København
- Bourdieu, P. (1990): The logic of practice, Stanford: Stanford university Press.
- Christie, N. (1982a): Hvor tett et samfunn?, Oslo: Universitetsforlaget
- Christie, N. (1982b): Pinens begrensning, Oslo: Universitetsforlaget
- Clemmer, D. (1940): The Prison Community, New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Clinard, M.B. & Meier, R.F. (2001): Sociology of Deviant Behavior, Harcourt College Publishers.
- Davidson, B. og Patel, R. (1991): Forskningsmetodikens grunder, Lund: Studentlitteratur
- Eikefjord, B. og Andersen, O. (2000): Forstudierapport: Arbeidspolitikk for mennesker mellom 50-70 år. For livskvalitet i arbeidslivet, VF-rapport 6/00.
- Finstad, L. Og Gjetvik, A.L. (1990): Varetektsfanger forteller, KS-serien nr. 3-90.
- Fivelsdal, E., Bakka, J. F. og Nordhaug, O. (2004): Organisasjon og ledelse. Struktur, prosesser, læring og kultur, Cappelen Akademiske Forlag.
- Garsjø, O. (1997): Sosiologisk tenkemåte: en introduksjon for helse- og sosialarbeidere, Oslo: Universitetsforlaget.
- Goffman, E. (1967): Anstalt og menneske, København: Jørgen Paludans forlag.
- Grøvdal, Y. (2000): Sånn er det bare!: en kvalitativ studie av fengselsbetjentes arbeid, Universitetet i Oslo.
- Hammerlin, Y. (1987): Fangenes tapsliste
- Hammerlin, Y. (1992): TR-prosjektet i Drammen 1988-1991. "Resultatet så langt", Delrapport 2, Oslo: KRUS.
- Hammerlin, Y. (1993): Tjenestemannsrolleprosjektet 1988-91 – noen allmenne betraktninger, Særtrykk av Fengselsforum/NFF nr. 4/sept. 1993.
- Hellevik, O. (1991): Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap, Oslo: Universitetsforlaget.
- Hjellnes, S. (2001): Bilder av fengselsbetjenter i ulike rammer. En kvalitativ analyse av fortellinger om å være fengselsbetjent, Universitetet i Oslo.
- Hjulstad, R. (1991): Organisasjonsteori, NKS-Forlaget.
- Holter, H. og Kalleberg, R. (red.) (1996): Kvalitative metoder i samfunnsforskning, Oslo: Universitetsforlaget
- Hovde, S. (2005a): Notat til forelesning 04.04.05.
- Hovde, S. (2005b): Notat til forelesning 16.04.05.
- Iversen, S., Laudal, T., Lahn, L.C. & Eikeland, O. (2000): Livsfasetilpasset personalpolitikk – seniorperspektivet. AFI rapport 5/2000. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Jensen, M. K. (1991): Kvalitative metoder i anvendt samfunnsforskning, København: Socialforskningsinstituttet
- Kvande, E. & Ramussen, B. (1991): Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner, Ad Notam forlag AS.
- Kriminalomsorgens personalhåndbok for 2003.
- Kristoffersen, R. (1986): Bagatellenes tyranni: samhandlingsstrukturer i et norsk fengsel, Oslo: Universitetet.
- Lokalutredning (2001): Oslo fengsel policy-notat 1/01, Evaluering av ny organisasjons- og ledelsesstruktur
- Lunde, Å. (2000): Voksene i arbeid – fra avvikling til utvikling, Oslo: Tiden.
- Lunde, Å. (2001): Hva er seniorpolitikk?, Senter for seniorpolitikk: www.seniorpolitikk.no
- Lyng, K. (1999): Oppfatninger av eldre arbeidstakers yrkeskompetanse og omstillingsevne. NOVA Rapport 10/99
- Lysgaard, S. (1967): Arbeiderkollektivet, Oslo: Universitetsforlaget.
- Merton, R. K. (1949): Social teori and social struture: toward the codification og theory and research, Free Press.
- Oslo fengsel (2001): Oslo fengsel strategiske plan 2001-2005, Oslo fengsel Hustrykkeri.

- Skardhamar, T. (2002): Levekår og livssituasjon blant innsatte i norske fengsel. Universitetet i Oslo.
- Solem, P.M. (2001): For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering. NOVA Rapport 04/01
- Solberg, L.A., Natvig Aas, H., Endestad, T. Løvåsdal, C. & Birkeland, M. (1998): IT-endringer i norske bedrifter: IT-kvalitet og brukeres mestring av ny teknologi. Rapport SFT 78 A98405. Oslo; SINTEF Unimed.
- SSB – Statistisk årbok 1999
- SSP – Senter for seniorpolitikk (2001): Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet. Revidert tiltaksplan 2001-2005
- Stortingsmelding nr. 27 (1997-98)– Om kriminalomsorgen
- Straffegjennomføringsloven (2001)
- Than, H. Og Nilssen, A. (1999): Fångers levnadsförhållande: resultat från en levnadsnivåundersökning, Norrköping, Kriminalvården.
- Waage, P.N. (1997): Dostojevskij, Oslo: Gyldendal.
- Wister, O. A., (1997): Enkelte trekk ved norsk fengselshistorie, Oslo: KRUS.
- www.seniorpolitikk.no
- Østerberg, D. (1986): Fortolkende sosiologi, Universitetsforlaget AS

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord i denne oppgaven er: 46 932